



PUTUSAN

Nomor 47/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:

ARIO PERMANA F, NIK 1471120812940001, Tempat dan Tanggal Lahir Pekanbaru, 08 Desember 1994, Umur 29 Tahun, Jenis Kelamin Laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat JL. Baung I Nomor 337 RT/RW 001/012, Kelurahan Limbungan Baru, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau memberikan kuasa kepada **MUHAMMAD FEBRIANSYAH, S.H., M.H.**, dan kawan-kawan semuanya Advokat – Konsultan Hukum dan Advokat Magang pada **LAW OFFICE MHD. FEBRIANSYAH, S.H., M.H & PARTNERS**, beralamat di Jalan Kurnia III Gg Amal No.10 Kelurahan Limbungan Baru Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Provinsi Riau, berdasarkan surat kuasa khusus **No:048/SKK/ MF/VII/2023** tanggal 17 Juli 2023 yang telah didaftarkan diKepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 2 Agustus 2023 nomor register 178/SK/PHI/2023/PN Pbr,**PENGUGAT;**

Lawan

PT SUKANDA DJAYA, alamat Jl. Siak II / Sri Indra Simpang Bingung, Kelurahan Rumbai Bukit, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dan beralamat kantor Pusat di Jakarta Utara, Jl. Pasir Putih Raya Kav.01, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Kota Adm, Jakarta Utara, 14430, dalam hal ini diwakili oleh **PHILIP MIN LIH CHEN** selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada **GEOVANDO**

Halaman 1 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



WIBOWO, NIK : 201805011, Pekerjaan :
Pekanbaru HR Support Staff, beralamat di Jl. Siak
II No.8 (Simpang Bingung), Kelurahan Rumbai
Bukit, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru,
Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus
tanggal 01 Agustus 2023 yang didaftarkan di
Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru pada
tanggal 11 Agustus 2023 dengan nomor register
190/SK/PHI/ 2023/PN Pbr, **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 17 Juli
2023 yang dilampiri Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota
Pekanbaru, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan
Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 24 Juli
2023 dalam Register Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan
gugatan sebagai berikut:

Adapun duduk perkara yang menjadi dasar gugatan Perselisihan Pemutusan
Hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Penggugat bekerja dengan Status hubungan kerja PKWTT
di PT Sukanda Djaya (Tergugat) sejak tanggal 12 Desember 2012
sampai dengan tanggal 20 April 2023, bekerja dengan jabatan terakhir
yaitu Colector di Departemen Accounting dan menerima upah penuh
terakhir pada bulan April 2023 sebesar Rp 5.299.729 (Lima juta dua ratus
sembilan puluh sembilan ribu tujuh puluh dua sembilan rupiah) .-;
2. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan
Tergugat bermula ketika Admin Collection (Ria Lubis) PT Sukanda Djaya
memberitahukan kepada Penggugat ada sejumlah uang tagihan toko
yang belum disetorkan kepada Tergugat sebesar Rp 1.105.000.- (Satu
juta seratus lima ribu rupiah), karena Penggugat terlupa akan setoran
tersebut, maka ia berusaha mengingatnya sebab perasaan Penggugat
bahwa ia telah menyetorkan tagihan tersebut pada bulan Oktober 2022,

Halaman 2 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



setelah ia melihat data kepada Admin tersebut dan secara data memang belum disetorkan kepada Adminnya maka tanggal 23 November 2023 Penggugat membayar tagihan tersebut, karena itu adalah bentuk pertanggungjawabannya;

3. Bahwa sekitar akhir bulan November 2022 Saudara Penggugat dipanggil oleh atasannya yang bernama Saudari Eva Silitonga dengan jabatan Staff Accounting PT Sukanda Djaya dan menyampaikan kepada Penggugat bahwa ia telah melakukan pelanggaran yaitu terlambat menyetorkan dana Tagihan sebesar Rp 1.105.000.- yang mana dana tersebut harus disetorkan kepada Admin pada tanggal 07 Oktober 2022 namun Penggugat baru menyetorkan kepada Admin Collections (Ria Lubis) pada tanggal 23 November 2022 dan didalam pertemuan tersebut Saudari Eva Silitonga menegaskan agar Penggugat jangan kembali mengulangi kesalahannya, namun Penggugat menjawab dan menegaskan bahwa itu adalah suatu bentuk keteledorannya dalam mengingat seluruh tagihan-tagihan kepada Costumer yang menjadi tanggung jawabnya. Namun komunikasi pada hari itu sifatnya hanya dalam bentuk pembinaan kerja terhadap atasan kepada bawahan dan permasalahan itu dianggap telah selesai tanpa ada pemberian sanksi peringatan (Surat Peringatan) apapun dari Saudari Eva Silitonga kemudian Penggugat kembali bekerja seperti biasanya;

4. Bahwa setelah Penggugat bekerja selama 5 (lima) bulan seperti biasa sejak dipanggil oleh Eva Silitonga selaku atasannya, tanpa ada persoalan apapun yaitu Pada tanggal 19 April 2023 Penggugat dipanggil keruangan Saudari Eva Silitonga dan pada saat itu Saudari Eva Silitonga kembali mengungkit permasalahan tagihan Penggugat yang pernah terlambat disetorkan kepada Admin Collections dan meminta agar Penggugat membuat surat pernyataan permintaan maaf kepada perusahaan karena telah melakukan kesalahan yaitu kesalahannya yang terjadi di tahun lalu. Karena Penggugat kebingungan atas permintaan atasannya maka agar tidak memperpanjang permasalahan ia pun membuat surat yang diinginkan oleh atasannya tersebut dan surat pernyataan tersebut dibimbing oleh HRD yang bernama Saudara Geovando, dimana geovando meminta Penggugat menyalin secarik surat yang sudah di print out untuk ditulis kembali menggunakan pena diselembaran kertas HVS. Adapun isi didalam surat yang diberikan oleh Saudara Geovando adalah menyatakan bahwa Penggugat telah

Halaman 3 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



melakukan kesalahan yaitu terlambat menyetorkan uang tagihan sebesar Rp 1.105.000.- dan akan mengajukan permohonan pengunduran diri (Resign) kepada Perusahaan apabila kembali melakukan kesalahan;

5. Bahwa pada hari itu juga yaitu tanggal 19 April 2023 pihak manajemen perusahaan salah satunya Eva Silitonga bersama dengan Geovando meminta kepada Saudara Ario Permana F mengajukan surat Permohonan Pengunduran diri (Resign) kepada perusahaan apabila tidak ada divisi yang ada diperusahaan mau menerima Penggugat bekerja, karena sebelumnya Saudari Eva Silitonga dan Saudara Geovando akan memutasi Penggugat ke Divisi lain dan tidak diperbolehkan lagi bekerja sebagai Colector di Departemen Accounting;

6. Bahwa keesokan harinya yaitu pada tanggal 20 April 2023 Penggugat kembali dipanggil keruangan untuk berhadapan dengan Eva Silitonga dan Saudara Geovando, didalam pertemuan itu kedua orang tersebut mengatakan Penggugat bahwa tidak ada Divisi di perusahaan yang mau menerima Penggugat dan pada saat itu juga Eva Silitonga dan Geovando meminta Penggugat mengajukan surat Permohonan Pengunduran diri (Resign) kepada Tergugat. Maka Penggugat sangat terkejut atas permintaan tersebut dan meminta terlebih dahulu waktu untuk berpikir, karena setelah mengetahui referensi dari Searching Google, maka ia pun menyampaikan kepada pihak Tergugat apabila Perusahaan tidak ingin mempekerjakannya maka Penggugat tidak ingin membuat surat permohonan pengunduran diri (Resign) kepada Tergugat, melainkan meminta agar Tergugat memberikan PHK. namun pihak Tergugat menjelaskan kepada Penggugat bahwa bila Penggugat mengajukan surat Permohonan Pengunduran diri (Resign) kepada perusahaan, maka akan mendapatkan uang tunai setelahnya sebesar 1 (satu) bulan upah dan salah satu orang yang berada di Manajemen pusat PT Sukanda Djaya juga menjelaskan apabila Saudara Ario Permana F meminta PHK maka prosesnya akan panjang dan sangat sulit, kemudian Saudara Ario Permana F akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru diluar sana. Karena tidak kunjung Ario Permana F mengajukan surat Permohonan pengunduran diri (Resign), maka manajemen perusahaan kembali menghubungi Manajemen PT Sukanda Djaya di pusat dan pada hari itu Penggugat berkomunikasi dengan Manajemen pusat melalui Video Call Whasapp, adapun yang

Halaman 4 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



berkomunikasi melalui Video Call Whatsapp pada saat itu adalah Penggugat, Eva Silitonga, Geovando dan pihak pusat, singkatnya Penggugat tetap berpendirian menginginkan Tergugat tetap memberikannya PHK bukan diminta mengajukan surat Permohonan Pengunduran diri (Resign);

7. Bahwa pada tanggal 30 April 2023 dan tanggal 06 Mei 2023 Penggugat telah mengajukan surat permohonan perundingan bipartit Nomor VI/BIPARTIT-PHI/IV/2023 dan VII/BIPARTIT-PHI/IV/2023 kepada PT Sukanda Djaya dan diterima langsung oleh Manajemen PT Sukanda Djaya beserta tanda terima, namun permohonan perundingan Bipartit sebanyak II (dua) kali tersebut tidak ditanggapi secara resmi oleh Tergugat;

8. Bahwa pada tanggal 11 Mei 2023 Penggugat melalui Kuasa hukumnya mengajukan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dengan Nomor : 008/PCT-NAKER/MF&P/V/2023 dan diterima langsung oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tanggal 15 Mei 2023, kemudian mediator melakukan panggilan klarifikasi sebanyak 1 (satu) kali kepada Penggugat dan Tergugat dan memediasi Penggugat dan Tergugat sebanyak 2 (dua) kali. Dalam mediasi sebanyak 2 (dua) kali yang difasilitasi oleh mediator Hubungan Industrial yang bernama Bapak Sardef Putra, SP, M.SI pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. pada intinya Mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, oleh karena itu pada tanggal 27 Juni 2023 Mediator hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengeluarkan surat anjuran Nomor.KT.17.01/NAKER-PHI/249/2023, berisikan :

----- M E N G A N J U R K A N -----

1. Agar pihak perusahaan PT SUKANDA DJAYA membayarkan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Pasal 52 ayat (1) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Agar para pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut diatas paling lambat 10 (Sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

Halaman 5 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



3. Apabila para pihak dapat menerima anjuran ini, maka hasilnya dapat dituangkan didalam Perjanjian Bersama antara Pengusaha dan Pekerja.

4. Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima (menolak) anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sebagai upaya penyelesaian nlebih lanjut.

9. Bahwa Penggugat berpendapat dan memberikan pertimbangan hukumnya sama hal dengan Mediator HI bahwa Penggugat bekerja dengan Status hubungan kerja PKWTT di PT Sukanda Djaya (Tergugat) sejak tanggal 12 Desember 2012 sampai dengan tanggal 20 April 2023, bekerja dengan jabatan terakhir yaitu Colector di Departemen Accounting dan menerima upah penuh terakhir pada bulan April 2023 sebesar Rp 5.299.729 (Lima juta dua ratus sembilan puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh sembilan rupiah) .-;

10. Bahwa Penggugat berpendapat dan memberikan pertimbangan hukumnya sama hal dengan Mediator HI bahwa dengan diterbitkannya surat Nomor 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Saudara Ario Permana F pada tanggal 20 April 2023 dan memperhatikan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT. Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, maka berdasarkan ketentuan hukum tersebut Perusahaan PT SUKANDA DJAYA berkewajiban melakukan pembayaran uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang besarnya sesuai dengan perhitungan masa kerja Saudara Ario Permana F.

11. Bahwa Penggugat menyatakan anjuran dari mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tanaga Kerja Kota Pekanbaru kurang mencermati penerapan dasar hukum terkait hak pengakhiran hubungan kerja yang harus dibayarkan oleh Tergugat, dimana anjuran tersebut menerapkan besaran hak-hak Saudara Ario Permana F berdasarkan Pasal 52 ayat (1) dengan besaran perhitungan uang Pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) ketentuan, seharusnya bila mencermati kronologi perusahaan dalam pengakhiran hubungan kerja kepada Saudara Ario Permana F yang dilakukan oleh PT Sukanda Djaya diawali dengan pembujukan terhadap Penggugat (Ario Permana F) untuk membuat surat Resign kepada Tergugat (PT Sukanda Djaya) dikarena pembujukan oleh

Halaman 6 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



manajemen PT Sukanda jaya tidak membuahkan hasil, maka dengan terpaksa Tergugat menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja surat Nomor 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023. Dan beralasan demi hukum dan keadilan tindakan Tergugat berupaya membujuk Penggugat untuk melakukan pembuatan surat pengunduran diri (Resign) dengan tidak berdasarkan keinginan sendiri haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 48 Juncto Pasal 36 huruf (g) poin (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK “

12. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK yang menyatakan *“Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan pengusaha mengajukan perbuatan sebagai berikut pada poin (2) yaitu membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan.”* Oleh karena itu perbuatan Tergugat membujuk Penggugat (Ario Permana F) untuk membuat serta mengajukan surat Pengunduran Diri (Resign) tidak berdasarkan keinginan Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan hukum tersebut diatas. Maka patut dan beralasan demi hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo menyatakan surat nomor 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 adalah tidak sah dan batal demi hukum ;

13. Bahwa tindakan Tergugat melakukan perbuatan untuk membujuk Penggugat membuat serta mengajukan surat pengunduran diri (Resign) tidak berdasarkan keinginan diri sendiri maka bertentangan dengan ketentuan hukum sebagaimana Pasal 36 huruf (g) pada poin (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut dan oleh karena itu beralasan demi hukum menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan Tergugat (PT Sukanda Djaya) melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

14. Bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka beralasan demi hukum Penggugat memohonkan agar menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT,

Halaman 7 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, maka Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang Penggantian Hak Pasal 40 ayat (4) dan Upah Proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011, dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

1 x 9 bulan upah x Rp. 5.299.729,- ----- Rp.
47.697.561,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

1 x 4 bulan upah x Rp. 5.299.729, ----- Rp. 21.198.916,-

c. Upah Proses :

6 x Rp. . 5.299.729,----- Rp. 31.798.374,-+

Total Keseluruhan

Rp. 100.694.851,-

(Terbilang : Seratus Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Satu Rupiah)

15. Bahwa agar Tergugat mentaati Putusan Pengadilan ini, Penggugat memohon agar Tergugat dihukum membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;

16. Bahwa mengingat gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup beralasan dan sah menurut hukum Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini menetapkan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat ;

17. Bahwa mengingat nilai gugatan ini diajukan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka patut dan layak biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan kepada Negara.

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru c/q Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini berkenan agar memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA



1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan surat pemberitahuan Putusan Hubungan Kerja No.001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 bertentangan dengan Pasal 48 Juncto Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Putusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karena itu haruslah dinyatakan tidak sah an batal emi hukum ;
3. Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena Tergugat melakukan Pelanggaran sejak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011, dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon :
2 x 9 bulan upah x Rp. 5.299.729,- ----- Rp. 47.697.561,-
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :
1 x 4 bulan upah x Rp. 5.299.729, ----- Rp. 21.198.916,-
 - c. Upah Proses :
6 x Rp. . 5.299.729,------ Rp. 31.798.374,-+
Total Keseluruhan Rp. 100.694.851,-
(Terbilang : Seratus Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Satu Rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;
6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat ;



7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

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

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

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

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan tangkisan dan jawaban dalam pokok perkara sebagai berikut :

Gugatan Penggugat Tidak Jelas Atau Kabur (*Obscuur Libel*)

- 1) Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
- 2) Bahwa Tergugat selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis antara Perusahaan dengan karyawan, hal ini ditandai dengan dipenuhinya hak dan kewajiban Perusahaan dan pekerja yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- 3) Landasan tata tertib dalam menjalankan pekerjaan adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk menjalankan hubungan kerja dengan tujuan mencapai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang serasi, tenteram dan dinamis untuk menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan kerja karyawan serta kesinambungan jalannya Perusahaan yang tetap tumbuh dan berkembang, sehingga mampu meningkatkan dan memperteguh hubungan kerja, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang berlaku bagi semua pekerja;
- 4) Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 point 2, 3 dan 4 yang menyatakan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat

Halaman 10 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



mengungkit-ungkit kesalahan Penggugat yang sudah terjadi 1 (satu) tahun yang lalu, dalil tersebut merupakan dalil yang mengada-ada dan hanya menjustifikasi Penggugat yang seolah-olah tidak mempunyai kesalahan/pelanggaran kepada Tergugat;

5) Bahwa Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat didasari oleh suatu dasar peristiwa yang mengakibatkan Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat adalah Penggugat telah melakukan perbuatan yang merugikan Perusahaan yakni Penggugat telah memakai Uang Setoran Customer untuk kepentingan pribadi sehingga arus uang didalam Perusahaan;

6) Bahwa perbuatan yang memakai Uang Setoran Customer seringkali dilakukan oleh Penggugat dan dalam hal ini Penggugat telah diberikan pembinaan oleh Tergugat agar Penggugat dapat merubah cara kerjanya menjadi lebih baik lagi. Sanksi yang telah diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, yaitu :

1. Surat Peringatan No.: 002/HRD-SP/SKD/II/2021 atas kesalahan yang telah dilakukan oleh Penggugat yakni :

- Penggugat seringkali terlambat masuk dan tidak disiplin dalam mencatatkan kehadiran pada mesin Absen dan Aplikasi Haermes.
- Penggugat tidak masuk kerja tanpa seizin Atasan selama 3 (tiga) hari tidak berturut-turut yaitu pada tanggal 9, 11, dan 19 Januari 2021.
- Penggugat tidak menyetorkan uang hasil Setoran Collection Customer pada hari yang sama yaitu Jumat, 8 Januari 2021 dan setelah ditegor oleh Atasannya Penggugat menyetorkan uang hasil Setoran Collection pada Selasa, 11 Januari 2021.

Hal tersebut jelas menyimpang dan melanggar dari Ketentuan dan Standar Operasional Prosedur Perusahaan, dalam hal ini Penggugat telah diberikan pembinaan dengan Penerapan Sanksi sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yaitu :

- Sanksi dengan Surat Teguran yaitu diberikan Surat Teguran Pasal 17 ayat 1 a yang berbunyi : "Pekerja tidak mencatatkan kehadirannya pada mesin absensi dan/atau Sistem HR saat masuk dan/atau saat pulang kerja".
- Sanksi dengan Surat Peringatan II Pasal 17 ayat 3c yang berbunyi "Tidak masuk kerja/mangkir 3 (tiga) hari tidak berturut

Halaman 11 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



– turut tanpa pemberitahuan tertulis dan/atau menggunakan alasan yang tidak dapat diterima”.

3) Sanksi dengan Surat Peringatan III yaitu Pasal 17 ayat 4n yang berbunyi “Menyimpang dari prosedur–prosedur kerja atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan”

2. Surat Peringatan III (PENGUGAT KEMBALI MENGULANGI KESALAHANNYA) No 0290/SKD-PEK/SP3/XII/2022, Penggugat Kembali mengulangi kesalahannya yaitu menggunakan Uang Setoran Collection Customer yaitu Penggugat dengan sengaja tidak melakukan setoran uang hasil Collection dihari yang sama pada tanggal 07 Oktober 2022 sebesar Rp. 1.105.000,-. Dan Penggugat baru menyelesaikan setoran pada 23 November 2022 setelah ditanyakan Kembali oleh Atasannya kenapa tidak ada setoran pada tanggal 07 Oktober 2022.

Atas kesalahan Penggugat maka Tergugat memberikan Surat Peringatan III dan merupakan Peringatan yang terakhir karena Penggugat telah mengulangi Kembali kesalahan yang sama yaitu Pasal 17 ayat 4n yaitu “Menyimpang dari prosedur – prosedur kerja atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan”

7) Bahwa Penggugat ditemukan kembali melakukan kesalahan dalam hal memakai uang Perusahaan yaitu dibeberapa customer yang mana sudah ada customer yang membayarkan tagihannya namun data disistem customer tersebut masih memiliki tagihan yang tertunggak, akibat dari kesalahan yang berulang-ulang sehingga mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan maka mempertimbangkan kesalahan Penggugat tersebut maka berdasarkan PKB Pasal 17 ayat 6 yang berbunyi: “Pekerja yang kembali melakukan pelanggaran tata tertib Perusahaan meskipun kepadanya telah diberikan Surat Peringatan (SP) ke III, atau Pekerja melakukan pelanggaran hukum yang merugikan Perusahaan, sehingga mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka Perusahaan dapat melakukan pengajuan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” sehingga dengan alasan mendesak Tergugat melakukan PHK karena kerugian yang sudah diakibatkan oleh Tergugat;

8) Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 point 5 dan 6 karena berdasarkan Pasal 5 ayat (12) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berbunyi “perusahaan berhak menuntut pekerja untuk

Halaman 12 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



mempunyai rasa memiliki dan rasa tanggung jawab yang tinggi serta selalu mawas diri demi kemajuan maupun kelangsungan hidup perusahaan”, sehingga agar menjadi pertimbangan majelis hakim yang terhormat bahwa sebagai collector penggugat memiliki peranan yang penting atas uang perusahaan karena kesalahannya dengan tidak menyetorkan uang setoran customer ke tergugat mengakibatkan arus uang/kas menjadi kacau.

9) Bahwa dalam suatu hubungan kerja memungkinkan untuk terjadi pemutusan hubungan kerja maka berdasarkan penjelasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pasal 1 angka 15 PP 35 Tahun 2021 yang dikaitkan dengan pengertian perselisihan pemutusan kerja pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu pengertian pemutusan hubungan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang dilakukan oleh salah satu pihak baik oleh Pengusaha ataupun oleh Pekerja;

10) Bahwa atas pelanggaran/kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat telah Penggugat akui dan menerima pelanggaranannya dengan menandatangani dan membuat Surat Pernyataan untuk tidak akan mengulangi pelanggaran yang sama secara sadar dan mau melakukan perubahan *ethos* kerja, namun sangat disayangkan Penggugat kembali lagi melakukan kesalahan/pelanggaran yang sama dalam hal memakai uang setoran customer untuk kepentingan pribadi, sehingga dalam hal ini maka perlu dicatat sebagai bahan pertimbangan bagi Majelis Hakim Yang Mulia tindakan Penggugat yang tidak menjalankan kewajibannya secara profesional dan bertanggung jawab terlebih Tindakan ini bisa masuk dalam unsur pidana telah memperlihatkan alasan mendesak bagi Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja;

11) Bahwa semua pekerja PT Sukanda Djaya harus tunduk kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan Perikatan antara Perusahaan dengan Pekerja karena merupakan perjanjian bagi para pihak hal ini berdasarkan kepada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang

Halaman 13 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”;

12) Bahwa tindakan Tergugat yang menerapkan Pasal 17 ayat 7 butir b Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terhadap kesalahan/pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat yaitu “Menggunakan dan/atau memakai uang perusahaan tanpa hak untuk kepentingan pribadi sehingga mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan”, telah sesuai dengan surat edaran menteri tenaga kerja nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mana didalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja telah menyatakan dalam hal pelanggaran berat terdapat “alasan mendesak” yang berakibat hubungan kerja sudah tidak dapat dilanjutkan lagi diantara para pihak, hal ini telah sesuai dengan Buku III [Kitab](#) Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yaitu Pasal 1603 o sebagai berikut “*bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan yang mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja*”,

13) Bahwa Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap Penggugat telah berdasarkan kepada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sehingga baik Pengusaha maupun Pekerja harus tunduk kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan Perikatan antara Perusahaan dengan Pekerja karena merupakan perjanjian bagi para pihak hal ini berdasarkan kepada asas *Pacta Sunt Sevanda* yaitu yang berbunyi “*setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian*”, sehingga apa yang dilakukan oleh Pekerja itu sendiri adalah tunduk dan patuh terhadap hal-hal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Penggugat harus bekerja sesuai dengan *ruh* Perjanjian Kerja Bersama karena Penggugat telah mengetahui dan memahaminya;

14) Bahwa Tergugat membantah keseluruhan dalil Penggugat pada gugatan aquo karena keputusan Tergugat yang melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat telah berdasarkan kepada ketentuan dan peraturan hukum yang jelas sehingga tidak ada hukum yang Tergugat langgar karena fakta hukum yang sebenarnya adalah Penggugat telah menggunakan uang perusahaan demi kepentingan pribadi dan mengganggu operasional perusahaan sehingga secara mendesak tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja untuk

Halaman 14 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



menjaga operasional perusahaan berjalan dengan baik dan kepercayaan customer kepada perusahaan tidak rusak oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan fakta hukum dan alasan di atas, Tergugat memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Menerima eksepsi Tergugat seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
2. Memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat karena Alasan Mendesak sesuai dengan Pasal 17 ayat 7 butir (b) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berbunyi: “Menggunakan dan/atau memakai uang perusahaan tanpa hak untuk kepentingan pribadi sehingga mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan” adalah syah, final dan berkekuatan hukum tetap;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir demi hukum karena Alasan Mendesak sebagaimana Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No.: 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023, terhitung sejak tanggal 20 April 2023;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat perkara ini.

Atau: Sekiranya Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (*ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tegugat tersebut Penggugat telah menyampaikan Repliknya tertanggal 18 Juli 2023, yang pada pokoknya tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah pula menyampaikan Dupliknya tanggal 31 Juli 2023 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni **bukti P-1** sampai dengan **bukti P-7** dan telah



diperlihatkan sebagian sesuai aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Name tag Karyawan PT SUKANDA DJAYA dengan Jabatan Driver dan Jabatan Collection Pekanbaru a/n Ario Permana F, diberi tanda
..... (Bukti P-1);
2. Fotokopi dari print out, Surat Rekening Koran/Tahapan Sdr. Ario Permana Periode Maret 2023, diberi tanda (Bukti P-2);
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023, diberi tanda
..... (Bukti P-3);
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat tanda terima permohonan Perundingan Bipartit No. VI/BIPARTIT-PHI/IV/2023, diberi tanda
..... (Bukti P-4);
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat tanda terima permohonan Perundingan Bipartit No. VIBIPARTIT-PHI/V/2023, diberi tanda
..... (Bukti P-5);
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat tanda terima Pencatatan PHI kepada DISNAKER KOTA PEKANBARU No. 008/PCT-NAKER/MF&P/V/2023, diberi tanda (Bukti P-6);
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Anjuran yang diterbitkan Disnaker Kota Pekanbaru No. KT.17.01/NAKER-PHI/249/2023, diberi tanda
(Bukti P-7);

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Kuasa Hukum Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi dalam persidangan bernama **Doli Zulkarnain** dan **Wulan Sari Febri** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pokoknya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan bantahan/sangkalannya Tergugat mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni **bukti T-1** sampai dengan **bukti T-6** dan telah diperlihatkan sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian berupa fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Peringatan (SP3) No. 003/HRD-SP/SKD/II/2021, tertanggal 21 Januari 2021, diberi tanda
(Bukti T-1);

Halaman 16 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Peringatan (SP3) No. 0290/SKD-PEK/SP3/XII/2022, tertanggal 03 Desember 2022, diberi tanda **(Bukti T-2);**

3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pernyataan Ario Permana F. Tertanggal 22 Januari 2021, diberi tanda **(Bukti T-3);**

4. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pernyataan Penggugat Tertanggal 03 Desember 2022, diberi tanda **(Bukti T-4);**

5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat tertanggal 20 April 2023, diberi tanda **(Bukti T-5);**

6. Fotokopi dari fotokopi, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode Februari 2021 sampai dengan Agustus 2023 yang berlaku bagi semua pekerja di PT. Sukanda Djaya, diberi tanda **(Bukti T-6);**

Menimbang, bahwa setelah mengajukan bukti surat-surat tersebut, Tergugat tidak ada menghadirkan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa pada akhir pemeriksaan perkara, Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya pada tanggal 21 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa karena sudah tidak ada lagi yang perlu untuk dikemukakan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, maka pemeriksaan dalam perkara ini dinyatakan selesai, selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat mohon agar terhadap perkaranya diberi Putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercatat dalam Berita Acara Sidang haruslah dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Putusan ini;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menyampaikan eksepsi/tangkisan bukan mengenai kewenangan mengadili;

Halaman 17 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya menyampaikan pada pokoknya Gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (**Obscuur Libel**) namun tidak secara tegas menguraikan alasan gugatan kabur tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai dengan pasal 162 RBg sebelum mempertimbangkan pokok perkara, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi/Keberatan Tergugat apakah keberatan tersebut merupakan Processuelle Exeptie sehingga harus dipertimbangkan sendiri dalam eksepsi ataukah merupakan materielle exeptie yang nantinya akan dipertimbangkan dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini :

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

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

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

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

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

Menimbang, bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum



tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat surat gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa antara posita gugatan dengan petitum gugatan telah selaras yang mana pada pokoknya Penggugat pada tanggal 20 April 2023 telah diterbitkannya surat pemberitahuan PHK oleh Tergugat, oleh karenanya Penggugat menuntut hak-haknya atas PHK tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka eksepsi Tergugat tersebut di atas dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan diajukan setelah berlakunya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berlaku sejak tanggal 31 Maret 2023, maka penyelesaian perkara *a quo* tunduk kepada ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tersebut;

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
2. Bahwa Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat tertanggal 20 April 2023

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan yaitu telah menggunakan uang setoran Costumer berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja Nomor 001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 dan sebelumnya Penggugat diminta untuk mengajukan pengunduran diri yang didalilkan oleh Penggugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat menuntut untuk dinyatakan tidak sah surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja No.001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 dan dibayarkan hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa

Halaman 19 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



kerja dan hak-hak lainnya, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan Penggugat mengulangi kesalahannya yaitu menggunakan Uang Setoran Collection Customer yaitu Penggugat dengan sengaja tidak melakukan setoran uang hasil Collection dihari yang sama pada tanggal 07 Oktober 2022 sebesar Rp. 1.105.000,-. dan Penggugat baru menyelesaikan setoran pada 23 November 2022 setelah ditanyakan kembali oleh atasannya, maka atas kesalahan Penggugat tersebut Tergugat memberikan Surat Peringatan III dan merupakan Peringatan yang terakhir, oleh karenanya Penggugat telah mengulangi kembali kesalahan yang sama yaitu berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat 4n Perjanjian Kerja Bersama yaitu "Menyimpang dari prosedur – prosedur kerja atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan";

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut di atas, setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan Penggugat dan jawab jinawab serta alat bukti yang diajukan selama proses persidangan, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan antara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi "**Menyatakan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No.001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 bertentangan dengan Pasal 48 Juncto Pasal 36 huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karena itu haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum**" oleh karenanya Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut yaitu:

- **Apakah pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat berdasarkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No.001/SKD-PKU/KET/ PHK/IV/2023 telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dengan segala konsekuensi hukumnya?**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPerdara Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil batahannya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti **P-1** sampai dengan **P-7**, dengan mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan atas nama **Doli Zulkarnain** dan **Wulan Sari**, saksi-saksi mana dibawah sumpah telah memberikan

Halaman 20 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



keterangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan, sedangkan Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti **T-1** sampai dengan **T-15**, namun Tergugat tidak menghadirkan saksi meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

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-1** tentang Name Tag karyawan PT. Sukanda Djaya a.n Ario Permana F dengan jabatan sebagai Driver dan Pekanbaru Collector, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat adalah karyawan PT. Sukanda Djaya dengan jabatan sebagai Driver dan jabatan terakhir sebagai Pekanbaru Collection;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2** tentang Rekening Tahapan atas nama Ario Permana F dengan No. Rekening 0590380512 periode Maret 2023, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat menerima transferan gaji tanggal 31 Maret 2023 sebesar Rp 5.299.729,00 bila dihubungkan dengan keterangan saksi Wulan Sari menerangkan pada pokoknya Penggugat menerima upah setiap bulannya sebesar Rp 5.299.000,00 oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat Penggugat menerima upah/gaji setiap bulannya adalah sebesar Rp 5.299.729,00 terbilang (*Lima juta dua ratus sembilan puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh sembilan rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-3** identik dengan **bukti T-5** tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja Nomor No.001/SKD-*PKU/KET/ PHK/IV/2023* yang dikeluarkan oleh PT. Sukanda Djaya tertanggal 20 April 2023, dengan alasan Penggugat pernah menerima SP3 dikarenakan melakukan pending setoran uang hasil Collection pada tanggal 7 Oktober 2023 sebesar Rp 1.105.000,00 dan baru menyelesaikan setoran pada tanggal 23 November 2023, bila dihubungkan dengan keterangan **saksi Wulan Sari** menerangkan pada pokoknya Penggugat setelah diberikan sanksi SP3 pada bulan Desember 2022 atas kesalahan berupa melakukan pending setoran uang hasil Collection dan tidak pernah lagi melakukan pelanggaran, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat tertanggal 20 April 2023 merupakan alasan yang sama dengan pemberian SP3 tertanggal 3 Desember 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4** dan **bukti P-5** tentang surat permohonan perundingan bipartit tanggal 21 April 2023 dan Permohonan perundingan bipartit II (kedua) tanggal 6 Mei 2023, Majelis Hakim menemukan

Halaman 21 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



fakta Penggugat telah mengajukan permohonan perundingan bipartit terhadap Tergugat terkait surat pemberitahuan PHK Nomor.001/SKD-PKU/KET/PHK/IV/2023 yang dikeluarkan oleh Tergugat tertanggal 20 April 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-6** tentang surat Pencatatan perselisihan hubungan industrial (Pemutusan hubungan kerja sepihak) tertanggal 15 Mei 2023 kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, dan **bukti P-7** tentang anjuran dari Dinas tenaga Kerja Pemerintah Kota Pekanbaru tertanggal 27 Juni 2023, Majelis Hakim menemukan fakta dalam proses Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat masing-masing telah memberikan keterangan namun tidak tercapai kata sepakat;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2** tentang Surat Peringatan (SP3) No.0290/SKD-PEK/SP3/XII/2022 tertanggal 3 Desember 2022, dan **bukti T-4** tentang surat pernyataan Penggugat tertanggal 3 Desember 2023, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat dalam hal pelanggaran melakukan pending setoran uang hasil collection tertanggal 7 Oktober 2022 sebesar Rp 1.105.000,00 dan baru menyelesaikan setoran tanggal 23 November 2022 sekaligus membuat surat pernyataan tidak akan mengulangi lagi perbuatan serupa dengan segala konsekuensinya Penggugat telah diberikan Surat Peringatan (SP3), bila dihubungkan dengan keterangan **saksi Wulan Sari** menerangkan pada pokoknya Penggugat setelah diberikan surat peringatan (SP3) bulan Desember 2022 tidak pernah lagi melakukan pelanggaran apapun, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan terhadap kesalahan pending setoran tanggal 7 Oktober 2022 Penggugat telah dihukum dengan pemberian Surat Peringatan (SP3) sekaligus peringatan terakhir;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, jo pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan,

Halaman 22 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Penggugat telah diberikan surat peringatan ketiga dan dalam masa tenggang waktu 6 (enam) bulan setelah menerima surat peringatan dimaksud Penggugat tidak ada melakukan kesalahan/pelanggaran, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 20 April 2023 dengan alasan Penggugat pernah menerima surat peringatan (SP3) tertanggal 3 Desember 2022 sedangkan Surat Peringatan (SP3) tersebut merupakan hukuman atas pelanggaran yang terjadi tanggal 7 Oktober 2022 yaitu melakukan pending setoran uang hasil collection dan dalam masa berlakunya surat peringatan (SP3), sehingga phk karena kesalahan itu tidak dapat dibenarkan menurut hukum karena pada dasarnya atas kesalahan tersebut kepada Penggugat sudah diberikan sp3 sebagai peringatan terakhir, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak berdasar sehingga tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya harus dinyatakan batal demi hukum dan oleh karenanya pula petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 tersebut diatas dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan oleh karena Penggugat dalam gugatannya menuntut untuk dibayarkan haknya berupa pesangon dan hak-hak lainnya berdasarkan ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat dan memohon untuk diputuskan hubungan kerjanya, maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Tergugat dengan



Penggugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja jo Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja dinyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tidak sah dan/atau tidak sesuai ketentuan hukum yang berlaku, maka penggugat berhak atas hak-haknya dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja Penggugat 10 tahun 4 bulan

Upah/gaji sebulan Rp 5.299.729,00

a. Uang Pesangon	$1 \times 9 \times \text{Rp. 5.299.729,00}$	= Rp. 47.697.561,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja		
	$4 \times \text{Rp. 5.299.729,00}$	= Rp. 21.198.916,00 +
Jumlah		= Rp 68.896.477,00

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat angka 4 huruf c untuk menghukum Tergugat membayarkan upah proses, oleh karena pada dasarnya upah proses PHK adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan PHK Tergugat tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar upah selama proses penyelesaian perkara, sedangkan PHK terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat berhak diberikan upah proses selama 6 bulan atau sebesar Rp 5.299.729, x 6 = Rp 31.798.374,00 terbilang (*Tiga puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah*),

Dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 4 selain meminta pesangon dan uang penghargaan masa kerja, juga meminta dibayarkan upah proses, maka jumlah keseluruhan hak Penggugat yaitu Pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp68.896.477,00 ditambah upah proses sebesar Rp 31.798.374,00 = Rp 100.694.851,00 **terbilang (*seratus juta enam ratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus lima puluh satu rupiah*)**,



oleh karenanya terhadap petitum Penggugat angka 4 dimaksud dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka 5 menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp 500.000,00 terbilang (*lima ratus ribu rupiah*), per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat denda terhadap keterlambatan membayar sejumlah uang pada dasarnya dapat dibenarkan menurut hukum namun demikian harus menurut jumlah yang wajar, dalam hal ini Majelis Hakim menilai jumlah yang dimohonkan oleh Penggugat tidak sebanding dengan tuntutan hak-hak Penggugat, oleh karenanya Majelis Hakim menetapkan jumlah denda adalah sebesar Rp 175.000,00 terbilang (*Seratus tujuh puluh lima ribu rupiah*) yaitu sebesar 1/30 (*satu per tigapuluh*) dari upah bulanan Penggugat yang dibulatkan untuk setiap hari keterlambatan Tergugat menjalankan putusan ini setelah berkekuatan hukum tetap (BHT), oleh karenanya petitum gugatan angka 5 tersebut dapat dikabulkan dengan perubahan;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum Penggugat pada angka 6 menyatakan putusan ini dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat, oleh karena putusan ini mengandung pembayaran sejumlah uang dan terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum, maka guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila dikemudian hari terdapat putusan yang berbeda dengan putusan ini, Majelis Hakim berpendapat petitum Penggugat angka 6 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas, gugatan Penggugat dikabulkan untuk 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 nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 terbilang (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;



Memperhatikan ketentuan Pasal 162 dan 283 RBg, Pasal 8 RV, Pasal 1865 KUHPerdara, Pasal 154A ayat (1) huruf k 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, *jo* Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan hukum lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor *No.001/SKD-PKU/KET/ PHK/IV/2023* tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau batal demi hukum.
3. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini terhitung tanggal putusan diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp **100.694.851,00 terbilang (seratus juta enam ratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus lima puluh satu rupiah)**, dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp } 5.299.729,00$ = Rp 47.697.561,00
 - Penghargaan masa kerja $\text{Rp } 5.299.729,00 \times 4$ = Rp 21.198.916,00
 - Upah proses $\text{Rp } 5.299.729,00 \times 6$ = Rp 31.798.374,00 +
Jumlah = **Rp100.694.851,00**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp 400.000,00 terbilang (Empat ratus ribu rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 26 September 2023, oleh kami, **ZEFRI MAYELDO HARAHAHAP**,
Halaman 26 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **YULIAZMEN, S.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 24 Juli 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 5 Oktober 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **IRENE WISMERI, S.H., M.H.**, sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

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

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

IRENE WISMERI, S.H.

Perincian biaya:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Biaya panggilan Tergugat | : Rp. 350.000.- |
| 2. ATK | : Rp. 50.000.- + |
| Jumlah | : Rp. 400.000,- Terbilang (Empat ratus ribu rupiah) |

Halaman 27 dari 27 Putusan PHI Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr