



PUTUSAN
Nomor 67/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:

ANDI SETIAWAN , Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan PT. KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL Refinery Unit II DUMAI (PERSERO), Alamat Jl. Cirebon 1 RDP BP. 107 Komperta Bukit Datuk, Kecamatan Dumai Selatan, Kota Dumai, memberi kuasa kepada **BENNY AKBAR, S.H., M.H., M.I.P., CLA. dan kawan-kawan**, semuanya Para Advokat pada Kantor Hukum Benny Akbar, SH, MH, MIP, CLA & Rekan, beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 231 Kota Dumai, WA : 081261333333, email : bennyakbar@rocketmail.com. Berdasarkan surat kuasa khusus Nomor: 035/KH-BA & R/IX/2023 Tertanggal 30 September 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 6 Oktober 2023 nomor register 232/SK/PHI/2023/PNPbr ----- **Penggugat;**

Lawan :

1. PT. PERTAMINA (PERSERO) , berkedudukan di Jalan Merdeka Timur Nomor 1A Jakarta Pusat , diwakili oleh **NICKE WIDYAWATI**, selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada **JAROD DWI PRASTOWO dan kawan-kawan**, semuanya Karyawan Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 November 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 30 November 2023 nomor register 278/SK/PHI/2023/PNPbr -----

Tergugat I;

Halaman 1 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. PT. KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL (PT. KPI), berkedudukan di di Jalan Merdeka Timur Nomor 11 – 13 Jakarta Pusat, diwakili oleh **TAUFIK ADITIYAWARMAN** selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada **RISNANDAR HALID dan kawan-kawan** semuanya Karyawan Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 November 2023 nomor register 273/SK/PHI/2023/PNPbr-----**Tergugat II;**
Tergugat I dan Tergugat II secara bersama-sama selanjutnya disebut sebagai -----**Para Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 Oktober 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 18 Oktober 2023 dalam Register Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr , telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerja pada Tergugat 1 semenjak tanggal 15 Januari 2003, Nomor pekerja : 742798, lokasi penempatan kerja di Unit Pengolahan II Dumai, dengan Jabatan terakhir Jr Officer Investigation & Evaluation dan menerima upah sebesar Rp. 12.019.303,- perbulan ditambah dengan Tunjangan Daerah sebesar Rp. 3.941.000,- perbulan dan Tunjangan sebesar Rp. 4.594.000,- perbulan (data terakhir pada saat Penggugat dikenakan sanksi PHK oleh Tergugat. Yang saat ini, sudah ada mengalami perubahan kenaikan, namun Penggugat tidak dapat mengakses informasi di data system Tergugat, karena sudah di block);--
2. Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan Tentang mutasi Jabatan Nomor SKMJ-11430/RP71400/2021-S8 tanggal 19 Agustus 2021 yang

Halaman 2 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ditandatangani oleh Yuniari Purnawati selaku Manager Corporate Culture Mgt & HC Business Partner, Penggugat mendapat PENUGASAN/ PERBANTUAN di PT. Kilang Pertamina Internasional (KPI) RU II Dumai dengan jabatan sebagai Jr Officer II IP, Legality & Secure Code, dengan nomor pekerja : 88015092. Dan di Badge pekerja milik Penggugat tertulis nomor pekerja menjadi : 742798/ 88015092;

3. Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan Tentang mutasi Jabatan Nomor SKMJ-06061/K20520/2022-S8 tanggal 27 Oktober 2022 yang ditandatangani oleh Erika Dyah Ayu Ikawati selaku atas nama Direktur Utama Manager HCBP Holding, Penggugat kembali dimutasi dari PT. Kilang Pertamina Internasional (KPI) RU II Dumai ke PT. Pertamina (Persero) RU II Dumai dengan Jabatan Pekerja dalam Pembinaan. Mutasi dalam rangka pembebasan sementara dari tugas (skorsing) selama 6 (enam) bulan TMT 1 Oktober 2022 s/d 30 Maret 2023 atau sampai adanya Putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan Hukum tetap;

4. Bahwa Para Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan semena – mena kepada Penggugat terhitung Tanggal 01 Oktober 2022 berdasarkan Surat No: R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 08 September 2022, di tandatangi oleh Rizka Kurniawan selaku Manager HC RU II Dumai, dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Resume Hasil Investigasi Laporan WBS dari Fungsi Pemeriksa HSSE-Security tanggal 16 Maret 2022 yang merupakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) periode tahun 2019 – 2021 dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

5. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat tersebut, Penggugat tidak menerimanya, dan kemudian antara Penggugat dengan Tergugat melakukan perundingan Bipartit pada Tanggal 25 Maret 2022, 11 April 2022 dan 9 Spetember 2022 dan perundingan Bipartit tersebut gagal;

6. Bahwa oleh karena perundingan Bipartit gagal, maka Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, kemudian oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai melimpahkan kasus perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau;

Halaman 3 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



7. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau telah mengeluarkan Anjuran pada Tanggal 9 Desember 2022 yang isinya sebagai berikut :

1. Agar perusahaan PT. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) memanggil dan mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Andi Setiawan pada posisi atau jabatan di tempat semula sebagai Jr Offocer II IP, Legality & Secure Code dengan memberikan hak-hak yang biasa diterima/selevel;
2. Agar pekerja Sdr. Andi Setiawan melaporkan secara tertulis kepada PT. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) untuk bekerja kembali;
3. Agar perusahaan PT. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) membayarkan kekurangan upah pekerja Sdr. ANDI SETIAWAN secara tunai dan sekaligus yaitu Tunjangan daerah dan Tunjangan Jabatan untuk upah periode bulan Oktober November 2022 atau selama 2 (dua) bulan;
4. Agar perusahaan PT. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) membayarkan uang insentif dan uang bonus untuk periode tahun 2021 kepada Sdr. Andi Setiawan secara tunai dan sekaligus;
5. Agar PT. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) membayarkan upah pekerja Sdr. Andi Setiawan yang biasa diterima terhitung sejak dihentikan pembayarannya bulan Desember 2022 atau sampai dengan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat tetap;
6. Agar pihak Pt. Kilang Pertamina Internasional Ru li Dumai (Persero) dan pekerja Sdr. Andi Setiawan memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
7. Apabila kedua belah pihak dapat menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator sebagai bukti penyelesaian perselisihan ini;
8. 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.

Halaman 4 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



8. Bahwa atas Anjuran Mediator tersebut, Penggugat memberikan jawaban tertulis dengan menerima anjuran mediator (tertanggal 16 Desember 2022), sementara Tergugat memberikan jawaban tertulis dengan menolak anjuran mediator tersebut (tertanggal 12 Januari 2023);

9. Bahwa oleh karena Tergugat menolak/tidak melaksanakan Anjuran Mediator tersebut maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan *"Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) di tolak oleh salah pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat"*;

10. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah dengan alasan kasus indikasi pelanggaran disiplin berupa dugaan penyalahgunaan jabatan dan atau penerimaan gratifikasi oleh pekerja dalam pembuatan/renovasi sarpras security di RU II Dumai dan hal itu merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode Tahun 2019-2021 dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

11. Bahwa menurut Tergugat, bentuk kasus indikasi pelanggaran disiplin berupa dugaan penyalahgunaan jabatan dan atau penerimaan gratifikasi oleh pekerja dalam pembuatan/renovasi sarpras security di RU II Dumai yang dilakukan oleh Penggugat adalah sebagai berikut :

- Penggugat melakukan pekerjaan pembuatan/renovasi pos-pos security RU II Dumai Tahap 1 senilai Rp. 1.167.000.000,- yang tidak sesuai prosedur dimana pekerjaan telah berjalan sementara PO, SPK dan SIKa yang belum ada di buat;
- Melakukan pekerjaan tahap II senilai Rp. 2.980.000.000,- tanpa persetujuan pejabat berwenang dan tidak sesuai prosedur dimana dokumen kelengkapan seperti RAB belum di buat;
- Melaksanakan pekerjaan tanpa didahului kontrak kerjasama dengan PT. Primatama Nusantara Abadi (anak usaha Koperasi Putri Tujuh) serta memerintahkan dan menunjuk Sdr. Erwin Effendi sebagai pelaksana pekerjaan tanpa didasari oleh ketentuan yang berlaku;



- Menerima sejumlah uang aliran dana dari Sdr. Erwin Effendi baik secara tunai maupun melalui transfer ke rekening atas nama Sdr. Syahputra Abidin;
 - Meminta uang senilai Rp. 205.400.000,- dari Sdr. Erwin Effendi namun hanya bisa dibuktikan dengan mentransfer ulang kepada Sdr. Syahputra Abidin dan Sdr. Asep Maulana senilai Rp. 30.000.000,- sebanyak 3 (tiga) kali transfer dan sisanya tidak dapat dipertanggungjawabkan penggunaannya;
 - Menerima barang dari Sdr. Erwin Effendi berupa kulkas 2 pintu, closet, mesin cuci, spandek, genset dan pintu besi rolling;
 - Menerima sejumlah uang sebesar Rp. 1.060.419.300,- dari PT. Primatama Nusantara Abadi tetapi dibayarkan pada pelaksana pekerjaan sebesar Rp. 1.000.000.000,- sehingga terdapat selisih sebesar Rp. 60.419.300,- yang belum dipertanggungjawabkan;
- Bahwa berdasarkan alasan-alasan yang demikian, menurut Tergugat, Penggugat telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (persero) Periode 2019-2021 Pasal 107 ayat (5) huruf r yaitu :
"Menerima dan/atau memberi hadiah dalam apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan" serta Pasal 107 ayat (5) huruf w Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (persero) Periode 2019-2021
"Menyalahgunakan jabatan";

12. Bahwa alasan-alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tersebut adalah Murni Fitnah, Tidak Beralaskan Kepada Hukum, Tidak Berdasarkan Fakta, Hanyalah Sebatas Dugaan Atau Asumsi Sepihak Penggugat Semata dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- Bahwa pada saat pelaksanaan pekerjaan pembuatan/ renovasi sarana prasarana (sarpras) Security RU II Dumai, Penggugat menduduki jabatan *Junior Officer Investigation & Evaluation* dengan Fungsi jabatan sebagai berikut : Melakukan kegiatan operasional security terkait investigasi dengan menyusun jadwal penyidikan/ pengusutan/ pemeriksaan, melakukan penyelidikan/ pengusutan/ pemeriksaan, menyusun kemungkinan-kemungkinan yang melatarbelakangi terjadinya insiden/kasus pelanggaran aspek security & tindak pidana, melakukan review dan validasi hasil penyelidikan/ pengusutan/ pemeriksaan kasus yang terjadi, memberikan usulan penyelesaian permasalahan dilihat dari

Halaman 6 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



aspek keamanan dan menyusun BAP/resume, melakukan evaluasi dan menyusun rekomendasi terkait penerapan dan pemantauan program security corporate serta mengkomunikasikan program program SMP & security kepada Stakeholder sebagai upaya untuk mendukung kegiatan pengamanan di Refinery Unit II. Fakta yang nyata, jelas dan terang benderang, secara jabatan Penggugat tidak mempunyai hubungan atau kewenangan apa pun yang berkaitan dengan Proyek;

- Bahwa pada saat dilakukan pemeriksaan internal terhadap diri Penggugat, ternyata oleh Tergugat, Penggugat dipindahkan ke jabatan *Assistant IP, Legality, & Secure Code* dengan fungsi jabatan sebagai berikut : Melakukan pengamanan preventif melalui kegiatan screening personil dan dokumen perizinan baik untuk internal dan eksternal, menentukan sistem pengarsipan, melakukan indeks dokumen dan pengelompokan dokumen, melakukan dokumentasi dan pengaturan dokumen keluar masuk serta melakukan pemeliharaan -dokumen terkait data personil dan izin agar tercapai tujuan pengamanan yang efektif efisien dan terjaminnya kerahasiaan data dan informasi di Refinery Unit II. Disini Penggugat mulai merasakan bahwa di dalam proses pemeriksaan internal yang sedang berjalan waktu itu, Tergugat membuat skenario jahat agar seolah-olah Penggugat secara jabatan mempunyai hubungan dengan fitnah, tuduhan, sangkaan keji yang dituduhkan kepada diri Penggugat;

- Bahwa dalam pekerjaan pembuatan/ renovasi sarana prasarana (SARPRAS) Security RU II Dumai dilaksanakan 2 (dua) tahap, yaitu pertama senilai Rp. 1.060.000.000,- yang telah selesai dilaksanakan pada Bulan Juni 2021 dengan pekerjaan berupa jasa kegiatan pelaksanaan pekerjaan Surveillance & Sertifikasi SMP Security RU II Dumai dan Jasa kegiatan persiapan pengembangan Comman Center CCTV RUU II Dumai. Yang kemudian belakangan, muncul kegiatan / pekerjaan dengan nilai kontrak lebih kurang sebesar Rp. 2,5 M, yang tidak di ikuti lagi oleh pihak Penggugat;

- Bahwa dalam pekerjaan yang senilai Rp. 1.060.000.000,- tersebut, Penggugat ditunjuk sebagai pengawas pekerjaan sesuai perintah Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono) dan Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri) secara lisan pada tanggal 19 April 2021;

Halaman 7 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Bahwa semua pekerjaan pada tahap I dilakukan oleh PT. Primatama Nusantara Abadi sebagai pemenang tender, akan tetapi karena PT. Primatama yang merupakan anak perusahaan Koperasi Putri Tujuh yang terafiliasi dengan RU II Dumai pada saat itu tidak memiliki modal/dana. Atas perintah dari Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri), disampaikan kepada Penggugat untuk mencari orang atau perusahaan untuk bisa menyiapkan modal kerja. Mengingat kegiatan kontrak yang telah di menangkan kan oleh PT. Primatama Nusantara Abadi tersebut, sangat dibutuhkan dan waktu kontrak sudah berjalan. Dan kemudian, Penggugat memperkenalkan Sdr. Erwin Effendi kepada atasan Penggugat yaitu Section Head Security yakni Bpk. Dedi Sugiri sebagai orang yang sanggup untuk bekerjasama berupa sebagai penggalang modal/ dana, sebagai pelaksana pekerjaan, walau secara kontrak pekerjaan tersebut atas nama PT. Primatama Nusantara Abadi. Dan hal tersebut disetujui oleh Bp. Dedi Sugiri;
- Bahwa atas sepengetahuan dan perintah dari atasan Penggugat tersebut, maka pekerjaan tahap I dilaksanakan oleh saudara Erwin;
- Bahwa pekerjaan tahap I telah selesai dilaksanakan pada bulan Juni 2021 tanpa ada kendala dan permasalahan apapun, dan telah pula diserahkan terimakan dengan baik oleh pelaksana pekerjaan kepada Tergugat;
- Bahwa kemudian pada minggu ketiga Bulan Juli 2021, atas perintah atasan Penggugat Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono) dan Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri) kepada Sdr. Erwin Effendi untuk memulai pekerjaan tahap kedua, senilai Rp 2.500.000.000,-;
- Bahwa pada tanggal 8 Oktober 2021, Penggugat dipaksa oleh atasan Penggugat Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri) untuk membuat proposal pekerjaan ke- II dan sampai tanggal 14 Oktober 2021 proposal pekerjaan ke- II tidak dilaksanakan dan dikerjakan oleh Penggugat karena pekerjaan ke- II itu tidak benar dan menyalahi aturan yaitu pekerjaan mendahului kontrak tanpa justifikasi dan mengenai permasalahan tersebut Penggugat telah memperingatkan atasan (Bpk. Dedi Sugiri), akan tetapi tidak dihiraukan dan justru memerintahkan untuk tetap melanjutkan pekerjaan;
- Bahwa Penggugat dalam pelaksanaan pekerjaan tahap II hanya separuh perjalanan saja karena menurut Penggugat pekerjaan tahap II

Halaman 8 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang harus dilakukan, dimana pekerjaan sudah dilaksanakan akan tetapi kontraknya belum ada;

- Bahwa Penggugat dengan posisi dan jabatan yang ada di perusahaan, tidak mempunyai kapasitas/wewenang apapun dalam membuat suatu keputusan yang berkaitan dengan apapun terkait pelaksanaan proyek tahap I dan II tersebut. Penggugat tidak akan berani untuk bertindak lebih jauh tanpa koordinasi dengan atasan Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri) dan Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono) dalam melaksanakan pekerjaan proyek tahap II, karena setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dilaporkan ke atasan/pimpinan;
- Bahwa sebagai atasan Penggugat Section Head Security (Bpk. Dedi Sugiri) dan Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono) mengetahui pekerjaan tahap II, sehingga setiap pekerjaan tahap II tentu tidak lepas dari pengamatan dan control dari atasan/pimpinan tersebut;
- Bahwa ditunjuknya Sdr. Erwin Effendi sebagai pihak ketiga yang bersedia menalangi pembiayaan pekerjaan tahap I dan II dikarenakan pemenang tender PT. Primatama Nusantara Abadi tidak mempunyai dana adalah atas sepengetahuan dan seizin dari atasan Penggugat Section Head of Security (Bpk. Dedi Sugiri) dan Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono). Adalah suatu hal yang tidak mungkin mereka tidak mengetahui karena sesuai dengan fungsi jabatan atasan Penggugat tersebut adalah mengkoordinir, mengontrol, mengawasi dan mengevaluasi semua aktivitas dan kegiatan operasional fungsi fungsi HSSE.
- Bahwa atasan Penggugat sebagai Section Head of Security (Bpk. Dedi Sugiri) dan Manager HSSE RU II (Bpk. Oky Wibisono) dipastikan mengetahui kegiatan-kegiatan pelaksanaan proyek tahap I dan II dilapangan serta mengetahui pula kendala-kendala yang ditemui dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut termasuk personil-personil yang terlibat didalamnya;
- Bahwa selain itu, ditunjuknya Sdr. Erwin Effendi sebagai penyandang dana dan pelaksana pekerjaan proyek tahap I dan II, dimana pemenang tender PT. Primatama Nusantara Abadi tidak keberatan bila pekerjaan tersebut diambil alih oleh Sdr. Erwin Effendi, padahal pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawabnya sebagai pemenang tender. Tentu tidak mudah dan gampang begitu saja

Halaman 9 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



menyerahkan pekerjaan kepada orang lain kalau tidak ada jaminan dari pihak Tergugat (Section Head of Security Bpk. Dedi Sugiri dan Manager HSSE RU II Bpk. Oky Wibisono) yang sesuai dengan jabatannya untuk melegalkan semua sampai pada pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya kontrak kerja;

- Bahwa tuduhan Tergugat kepada Penggugat dengan dugaan atau indikasi memenuhi unsur pelanggaran dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 Pasal 107 ayat (5) huruf r yaitu : *"menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan"* serta Pasal 107 ayat (5) huruf w Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 yaitu *"Menyalahgunakan jabatan"* adalah hanya sebatas tuduhan yang tidak berdasar dan sifatnya hanya indikasi semata tanpa didukung bukti yang cukup;

- Bahwa apabila pekerjaan proyek tahap pertama pekerjaan pembuatan/renovasi sarana dan prasarana security RU II Dumai tahap pertama dengan nilai Rp. 1.060.000.000,- dihubungkan dengan dugaan atau indikasi memenuhi unsur pelanggaran dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 Pasal 107 ayat (5) huruf r yaitu : *"menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan"* serta Pasal 107 ayat (5) huruf w Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 yaitu *"Menyalahgunakan jabatan"* tentu tidak ada benar dan tidak ada hubungannya sama sekali karena pada faktanya pekerjaan tersebut telah selesai dilaksanakan secara keseluruhan dan tuntas tanpa ada permasalahan pada saat dilakukan serah terima hasil pekerjaan pada bulan Juni 2021 dari pelaksana kegiatan kepada Tergugat;

- Menimbang, bahwa dengan demikian, menurut Penggugat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat hanyalah merupakan dugaan atau indikasi bahwa telah terjadi kesalahan atau pelanggaran dengan menghubungkan terhadap ketentuan atau sanksi yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dalam hal ini berkenaan dengan ketentuan tata cara dan mekanisme pemberian sanksi hukuman

Halaman 10 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



disiplin, pengakhiran hubungan kerja dan ketentuan mengenai pengaturan syarat-syarat kerja yang diberikan perusahaan;

- Bahwa oleh karena pekerjaan tahap pertama selesai dilaksanakan tanpa ada permasalahan dan telah pula diserahkan terimakan, dan pemberian sanksi PHK tersebut hanya berdasarkan dugaan atau indikasi semata, tentu dasar dan alasan PHK tersebut menjadi tidak relevan atau tidak ada hubungan sama sekali dengan hasil pekerjaan tahap kedua.

Atau dengan kata lain, alasan-alasan PHK yang tuduhkan kepada Penggugat tidak ada hubungannya sama sekali dengan hasil pekerjaan tahap kedua. Oleh karena itu tidak tepat dan keliru apabila hasil pekerjaan proyek tahap kedua dijadikan dasar untuk menyatakan Penggugat diduga melakukan dugaan atau indikasi memenuhi unsur pelanggaran dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 Pasal 107 ayat (5) huruf r yaitu : *"menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan"* serta Pasal 107 ayat (5) huruf w Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina (persero) Periode 2019-2021 yaitu *"Menyalahgunakan jabatan"* karena pada faktanya pekerjaan/proyek pada tahap pertama selesai secara fisik tanpa ada masalah dan secara administrasi telah diserahkan terimakan ;

13. Bahwa tidak ada bukti yang cukup sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Para Tergugat kepada Penggugat. Penggugat tidak ada upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Seyogyanya Tergugat terlebih dahulu melakukan segala upaya agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak terjadi melalui pemberian pembinaan atau surat-surat peringatan kepada Tergugat, sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK yang mengamanatkan pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

14. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Para Tergugat selalu berkinerja baik dan tidak pernah melakukan kesalahan maupun pelanggaran baik terhadap peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun

Halaman 11 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Penggugat selama bekerja kurang lebih 19 (Sembilan belas) tahun dengan Tergugat tidak pernah mendapat teguran maupun surat-surat peringatan dari Tergugat;

15. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak mempunyai alasan hukum yang sah, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat haruslah dinyatakan batal demi hukum, serta Tergugat berkewajiban untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan Tergugat yang beralamat di Jl. Raya Kilang Putri Tujuh Dumai-Riau;

16. Bahwa Tergugat telah melakukan tindakan skorsing dengan mana Penggugat yang diduga melakukan kesalahan/pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama dan sanksinya diprediksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja namun masih dalam proses keputusan, pembayaran insentif dan bonus ditangguhkan pembayarannya sampai dengan keputusan selesai. Dalam perkara a quo Penggugat terhitung semenjak Bulan Oktober 2022 telah ditangguhkan pembayarannya/tidak menerima uang insentif dan bonus untuk periode tahun 2021 yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat pada Bulan Agustus 2022 dan Bonus pada Bulan September 2022 sementara skorsing dilakukan Tergugat terhitung semenjak bulan Oktober 2022;

17. Bahwa oleh karena Penggugat menyatakan menerima isi Anjuran, hal ini berarti Penggugat bersedia untuk bekerja kembali, maka berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf f) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan substansinya mengatur pengusaha tetap wajib membayar upah dalam hal pekerja / buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

18. Bahwa ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha;

19. Bahwa sebagaimana dalil Penggugat diatas yang menyatakan PHK terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, oleh

Halaman 12 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



karena Penggugat tidak melakukan sebagaimana yang dituduhkannya, maka berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 40 ayat (2) huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Tergugat tetap wajib membayar upah kepada Penggugat sejak Bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan September 2023 (ini belum termasuk Hak Bonus atas kinerja Penggugat di tahun 2021) dengan perincian sebagai berikut :

12 bulan X Upah (Rp. 12.019.303) = Rp. 144.231.636,-

12 bulan X Tunjangan Daerah (Rp. 3.941.000,-) = Rp. 47.292.000,-

12 bulan X Tunjangan Jabatan (Rp. 4.594.000,-) = Rp. 55.128.000,-

JUMLAH = Rp. 246.651.636,-

Terbilang : (Dua Ratus Empat Puluh Enam Juta Enam ratus Lima Puluh Satu Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah);

20. Bahwa Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 40 ayat (2) huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tersebut, maka Tergugat juga tetap berkewajiban membayar upah sebagaimana biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya sejak bulan Maret 2023 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

21. Bahwa oleh karena tidak ada alasan hukum yang sah bagi Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat, dan Tergugat tidak melakukan langkah-langkah sebagaimana yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bentuk atau paya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka tidak ada alasan hukum yang sah bagi Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat;

22. Bahwa oleh karena tidak ada alasan hukum yang sah bagi Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat maka sudah selayaknya apabila Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara ini batal demi hukum;

23. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum, maka Surat Tergugat No. R-32/KPI45800/2022-S8 Tanggal 08 September 2022 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;



24. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum dan Surat Tergugat No. R-32/KPI45800/2022-S8 Tanggal 08 September 2022 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara ini untuk menghukum Tergugat memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan Tergugat PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit II Dumai (Persero) yang beralamat di Jl. Raya Kilang Putri Tujuh Dumai-Riau;

25. Bahwa ada kekawatiran Tergugat tidak bersedia untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela, oleh karenanya Tergugat diwajibkan untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila Tergugat lalai memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;

26. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak beralasan hukum, maka sudah selayaknya Tergugat juga dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum;
3. Menyatakan Surat Tergugat No. R-32/KPI45800/2022-S8 Tanggal 08 September 2022 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus;
5. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan



Tergugat PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit II Dumai (PERSERO) yang beralamat di Jl. Raya Kilang Putri Tujuh Dumai-Riau;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah sejak Bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan September 2023 (ini belum termasuk Hak Bonus atas kinerja Penggugat di tahun 2021) kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah :

12 bulan X Upah (Rp. 12.019.303)	= Rp. 144.231.636,-
12 bulan X Tunjangan Daerah (Rp. 3.941.000,-)	= Rp. 47.292.000,-
12 bulan X Tunjangan Jabatan (Rp. 4.594.000,-)	= Rp. 55.128.000,-
JUMLAH	= Rp. 246.651.636,-

Terbilang : (Dua Ratus Empat Puluh Enam Juta Enam ratus Lima Puluh Satu Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah sebagaimana yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya secara tunai dan sekaligus, sejak bulan Februari 2023 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat semenjak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila Tergugat lalai memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Para Tergugat masing-masing 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 terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat I memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

(I) DALAM KONPENSI

Halaman 15 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



I. Pendahuluan

Bahwa Tergugat I secara tegas menolak seluruh pernyataan, keterangan, dalil/posisi maupun permohonan/petitum Penggugat sebagaimana disampaikan dalam Surat Gugatan tanggal 4 Oktober 2023 yang terdaftar pada register Perkara No. 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr tanggal 18 Oktober 2023 yang diterima oleh Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru (selanjutnya disebut "Gugatan"), kecuali yang secara tegas diterima oleh Tergugat I di dalam persidangan Perkara *a quo*.

Bahwa Gugatan ini haruslah ditolak secara keseluruhan karena mengandung kekeliruan, tidak sesuai fakta dan tidak didasarkan pada alasan-alasan yang dapat diterima oleh hukum. Selain itu, Gugatan tidak didukung dengan bukti-bukti yang dapat diterima oleh hukum, dengan alasan-alasan yang akan dijelaskan oleh Tergugat I pada bagian selanjutnya.

II. Eksepsi *Obscuur Libel*

1. Bahwa dalam Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) dikarenakan Posita dan Petitum Gugatan tidak jelas terkait dengan pihak yang ada dalam Gugatan.
2. Bahwa hal ini terlihat dalam Posita Gugatan Penggugat yang pokoknya menyatakan bahwa:
 - Pada angka 10 halaman 4, "Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat...";
 - Pada angka 13 halaman 5, "Bahwa alasan-alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja..."
 - Pada Alinea ke-4 halaman 7, "Bahwa tuduhan Tergugat kepada Penggugat.."
3. Selanjutnya tidak hanya pada posita, melainkan juga pada Petitum Gugatan ketidakjelasan ini terlihat jelas yaitu:
 - Pada angka 2 halaman 10, "Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum."
 - Pada angka 4 halaman 10, "Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus."



- Pada angka 5 halaman 10, “Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali....”

4. Sedangkan Penggugat secara sadar pada bagian awal telah menegaskan penyebutan Tergugat I dan Tergugat II, serta untuk keduanya adalah Para Tergugat.

5. Bahwa perbedaan penyebutan ini menimbulkan kebingungan, terkait dengan pihak yang dituju dalam dalil Penggugat yang hanya menyebutkan “Tergugat”, apakah Tergugat I atau Tergugat II atau keduanya.

6. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat mengandung dalil-dalil yang membingungkan atau tidak jelas, maka Gugatan Penggugat adalah kabur. Dengan demikian telah cukup alasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

III. Pokok Perkara

Bahwa segala hal yang disampaikan oleh Tergugat I di dalam bagian Eksepsi tersebut di atas, secara *mutatis-mutandis*, mohon dianggap termuat kembali dan tidak terpisahkan pada bagian Pokok Perkara ini. Bahwa Tergugat I menyangkal /membantah/menolak setiap dan seluruh pernyataan, keterangan, klaim, dalil, dalih, posita, maupun petitum Penggugat sebagaimana disampaikan Penggugat di dalam Gugatan, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I. Lebih lanjut, bersama ini disampaikan secara rinci jawaban terkait bantahan-bantahan dari Tergugat I terhadap Gugatan Penggugat, sebagai berikut:

A. Data Pekerja Dari Penggugat

Guna membuat terang duduk peristiwa yang berujung pada proses pemutusan hubungan kerja ini, Tergugat I perlu untuk menyampaikan kronologi secara utuh, dan akan Tergugat awali dengan hubungan kerja dan data atas nama Penggugat sesuai dengan database perusahaan Tergugat I, sebagai berikut:

7. Bahwa status Penggugat pada dasarnya merupakan pekerja dari Tergugat I sejak 15 Januari 2003 dengan jabatan terakhir adalah sebagai Pekerja dalam Pembinaan.



8. Adapun upah terakhir Penggugat sebagaimana didalilkan dalam Gugatannya adalah sebesar Rp12.019.303,-/bulan. Namun demikian hal tersebut kurang tepat, karena sesuai Slip Upah, tercantum bahwa upah bersih yang diterima adalah sebesar Rp10.567.000,- (sepuluh juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah), karena adanya pemotongan untuk pinjaman kepada Tergugat I dan pemotongan jaminan terkait tenaga kerja lainnya.

9. Adapun besaran utang pinjaman Penggugat juga kepada Tergugat I adalah total nilai sebesar Rp251.000.000,- (dua ratus lima puluh satu juta rupiah).

10. Bahwa sebelum timbul permasalahan yang berujung pada proses pemutusan hubungan kerja ini, Penggugat pernah ditugaskan di Tergugat I sebagai Jr Officer Investigation & Evaluation (tmt 01 April 2021 s.d 31 Agustus 2021), dengan Uraian Jabatan yang memiliki Tugas, Tanggung Jawab Dan Hasil Akhir sebagai berikut:

- a. Management keselamatan proses yang terkait dengan rencana tanggap darurat, penyelidikan kecelakaan, dan tinjauan manajemen & perbaikan berkelanjutan.
- b. Melakukan pembuatan jadwal penyidikan terhadap insiden/kasus, melakukan review dan validasi hasil penyidikan, melakukan pemberian usulan penyelesaian permasalahan, dan penyusunan BAP dan resume.
- c. Melakukan evaluasi dan menyusun rekomendasi terkait penerapan dan pemantauan program-program security.
- d. Melakukan penyusunan alternative dan kesimpulan metode dan juga alat komunikasi dengan stakeholder

Bahwa kemudian Penggugat dimutasikan ke anak perusahaan yaitu Tergugat II sebagai Jr Officer I-II IP, Legality & Secure Code (tmt 01 September 2021 s.d 30 September 2022), dengan Uraian Jabatan yang memiliki Tugas, Tanggung Jawab Dan Hasil Akhir sebagai berikut:

- a. Pengelolaan HSSE – Mengimplementasikan dan mengevaluasi pengelolaan HSSE di Security dan memastikan



bahwa pelaksanaan pengelolaan di unit kerja sesuai dengan sistem, prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.

b. Melakukan screening personal dan dokumen perizinan (internal/eksternal) di Refinery Unit II.

c. Melakukan penyusunan sistem pengarsipan dokumen terkait data personal dan izin, penyusunan indeks dokumen, dan pengelompokan dokumen di Refinery Unit II.

d. Melakukan dokumentasi dan pengaturan dokumen masuk dan keluar, pemeliharaan dokumen di Refinery Unit II.

e. Kebijakan dan Sistem Tata Kerja – Menyusun, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan dan Sistem Tata Kerja di Security.

f. Tindak Lanjut Hasil Audit – melaksanakan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan penyelesaian temuan audit atau tindak lanjut hasil audit.

g. Pengelolaan kepatuhan (Compliance) – melaksanakan, memonitor, dan mengevaluasi kegiatan tata Kelola korporasi dan program kepatuhan di security sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam Uraian Jabatan tersebut, Penggugat tidak disebutkan memiliki wewenang/kewenangan apapun termasuk untuk menunjuk atau memerintahkan Pihak Ketiga/Mitra Kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

B. Hubungan Kerja Penggugat Dengan Tergugat I

11. Bahwa Tergugat I merupakan badan hukum perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia sesuai dengan Akta No. 20 tanggal 17 September 2023, yang dibuat dihadapan Lenny Janis Ishak, S.H., Notaris di Jakarta, yang terakhir diubah dengan Akta No. 22 tanggal 11 Agustus 2023 yang dibuat dihadapan Devi Yunanda, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta, berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Medan Merdeka Timur No.1A, Jakarta 10110, yang kegiatan usaha utamanya adalah bergerak di bidang industri minyak dan gas bumi.

12. Selanjutnya, Penggugat pernah memperoleh penugasan dari Tergugat I untuk bekerja pada anak perusahaannya yaitu PT

Halaman 19 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kilang Pertamina Internasional pada Perkara a quo/Tergugat II, penugasan ini dilaksanakan sejak tanggal 23 Agustus 2021.

13. Penugasan Penggugat pada Tergugat II selaku anak Perusahaan Tergugat I ini telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama periode 2019 s.d 2021 yang berlaku saat itu pada Pasal 133 ayat (1) yang mengatur bahwa:

“(1) Perusahaan dapat menugaskan pekerja ke Anak Perusahaan dan Perusahaan Terafiliasi Pertamina dengan status penugasan/perbantuan sesuai kebutuhan Perusahaan dengan tetap menjamin hak dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Kemudian, pada ayat (4) huruf a dijelaskan bahwa pekerja yang diperbantukan adalah

“Statusnya tetap sebagai Pekerja di Perusahaan sepanjang yang bersangkutan tidak mengajukan permintaan pengunduran diri dari Perusahaan”.

14. Bahwa selanjutnya pada Perjanjian Kerja Bersama Tergugat I yang terbaru adalah periode 2022 sd. 2024 ketentuan mengenai perbantuan diatur pada pasal yang sama yaitu Pasal 133 ayat (1) dengan sedikit perubahan namun memiliki makna sama yang berisi:

“(1) Perusahaan dapat menugaskan Pekerja ke Anak Perusahaan dan/atau Perusahaan Terafiliasi dengan status penugasan/perbantuan sesuai kebutuhan Perusahaan yang ketentuannya ditetapkan bersama antara Para Pihak dengan tetap menjamin hak dan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya.”

Kemudian pada ayat (4) huruf a adalah tetap dan tidak mengalami perubahan isi.

15. Selain dalam perjanjian kerja bersama sebagaimana tersebut di atas, terkait dengan penugasan juga diatur dalam Perjanjian Kerja Sama tentang Perbantuan Pekerja antara Tergugat I dengan Tergugat II No. SP-031/K00000/2020-S8 tanggal 13 Maret 2020 (selanjutnya disebut “PKS Perbantuan”).

16. Bahwa dalam PKS Perbantuan diatur bahwa pada Pasal 5 tentang Status Pekerja Perbantuan yaitu:

Halaman 20 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



“(1) Pekerja Perbantuan ditugaskan oleh Perusahaan Asal (Tergugat I) ke Perusahaan Pengguna (Tergugat II) melalui secondee letter dan/atau surat keputusan/penugasan yang diterbitkan dan ditandatangani oleh pejabat dari Perusahaan Asal (Tergugat I) yang diberikan kewenangan untuk itu yang penerbitannya disesuaikan dengan tata administrasi masing-masing pihak.”

Kemudian pada ayat (2) nya mengatur bahwa:

“(2) Para Pihak dengan ini sepakat bahwa selama pelaksanaan perjanjian ini, hubungan kerja antara Perusahaan Asal (Tergugat I) dengan pekerja perbantuan tidak terputus dan tidak beralih kepada Perusahaan Pengguna (Tergugat II) atau pihak lain.”

Berdasarkan PKS Perbantuan ini, disimpulkan bahwa Tergugat I sesuai dengan ketentuan dapat menugaskan pekerjaanya kepada anak perusahaan, di mana dalam Perkara a quo adalah Tergugat II, sedangkan untuk status pekerja tidak beralih kepada Tergugat II.

17. Lebih lanjut, secara lebih detail Penugasan Penggugat ini tertuang dalam dalam Surat Penugasan/Perbantuan (*Seconde Letter*) No.1023/K20000/2021-S8 tanggal 23 Agustus 2021 kepada Penggugat (“Surat Penugasan”). Di mana dalam Surat Penugasan ini, pada huruf c angka 1 ketentuan umum menjelaskan bahwa *“Selama masa penugasan/perbantuan, hubungan kerja antara Saudara/i dengan perusahaan asal tidak terputus dan tidak beralih kepada perusahaan pengguna ataupun pihak lain”*.

18. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama baik periode 2019-2021 serta yang terbaru periode 2022-2024 sebagaimana disebutkan di atas, penugasan Penggugat oleh Tergugat I kepada Tergugat II adalah sah dan sesuai menurut hukum.

19. Berdasarkan penjelasan di atas, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Tergugat I, Perjanjian Kerja Sama antara Tergugat I dengan Tergugat II dan Surat Penugasan/Perbantuan Penggugat, bahwa sangat nyata dan



kelas meskipun sedang ditugaskan ke Tergugat II, namun hubungan kerja Penggugat adalah tetap dengan Tergugat I.

C. Pengelolaan Dan Proses Perselisihan Hubungan Industrial Tergugat I

20. Bahwa dalam pengelolaan perselisihan hubungan industrial di lingkungan Tergugat I dilaksanakan sesuai dengan Surat Kuasa Direktur Utama No. SK-061/C00000/2022-S8 tanggal 4 Juli 2022.

21. Selanjutnya, untuk mempermudah proses pengelolaan perselisihan hubungan industrial di anak perusahaan dan khususnya untuk para pekerja Tergugat I yang mendapatkan penugasan ke anak Perusahaan (Tergugat II), maka Tergugat I menerbitkan Surat Kuasa Substitusi No. SKS-004/K10320/2022-S8 tanggal 8 Juli 2022 kepada Tergugat II (selanjutnya disebut "SKS Pengelolaan PHI").

22. Bahwa dengan berdasarkan SKS Pengelolaan PHI tersebut, Tergugat II melakukan penanganan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan pekerja Tergugat I yang diperbantukan di Tergugat II. Sesuai dengan SKS Pengelolaan PHI ini, Tergugat II memiliki kewenangan untuk namun tidak terbatas pada:

- a. Melaksanakan perundingan bipartit dan menandatangani risalah perundingan bipartit dalam rangka penyelesaian permasalahan dan/atau perselisihan hubungan industrial antara Tergugat I dengan pekerja Tergugat I, sesuai dengan UU 2/2004 dan ketentuan internal Tergugat I;
- b. Mencatatkan perselisihan hubungan industrial pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan termasuk menghadiri sidang mediasi;
- c. Membuat dan menandatangani dokumen, menjawab surat-menyurat, menghadap pejabat yang berwenang dalam rangka pemenuhan administrasi yang diwajibkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sehubungan penyelesaian permasalahan dan/atau perselisihan hubungan industrial antara Tergugat I dengan pekerja Tergugat I.



23. Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat I berawal dari Penggugat yang sedang diperbantukan ke Tergugat II yang melakukan pungutan tidak sah, menerima hadiah dalam bentuk apapun dan melakukan tindakan yang melebihi otorisasi/kewenangannya sehingga menyebabkan kerugian perusahaan, dimana seluruh tindakan Penggugat ini melanggar ketentuan yang berlaku di Tergugat I yaitu Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019 sd 2021, hal dibuktikan berdasarkan Resume Hasil Investigasi Laporan WBS Dugaan Penyalahgunaan Jabatan dan atau Penerimaan Gratifikasi oleh Pekerja dalam Pembuatan/Renovasi Sarpras Security INI di RU II Dumai dari Fungsi Security tanggal 16 Maret 2022 ("Resume Hasil Investigasi")

24. Bahwa kemudian telah dilakukan perundingan bipartit antara Tergugat I melalui Tergugat II dengan Penggugat pada tanggal 25 Maret 2022 dan 11 April 2022. Namun demikian, pada perundingan bipartit ini tidak tercapai kesepakatan.

25. Bahwa selanjutnya Tergugat I melalui komite disiplin telah menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat hal ini tertuang dalam Risalah Rapat Komite Disiplin No. R-013/K10300/2022-S8 tanggal 19 Agustus 2022. Dengan mengacu pada keputusan dalam rapat komite disiplin tersebut, Tergugat I melalui kuasa Tergugat II menerbitkan Surat Pemberitahuan PHK No. R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 ("Surat Pemberitahuan PHK") dan Surat Pemberlakuan Pembebasan Sementara dari Tugas (Skorsing) No. R-013/KPI45500/2022-S8 tanggal 29 September 2022 kepada Penggugat.

26. Bahwa dalam Surat Pemberitahuan PHK tersebut, disampaikan pada pokoknya bahwa Penggugat telah melakukan perbuatan yang melanggar Perjanjian Kerja Bersama periode 2019-2021 dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

27. Bahwa Penggugat tidak pernah menyampaikan bersepakat/setuju atas Surat Pemberitahuan PHK tersebut. Dengan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja

Halaman 23 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau. Setelah beberapa kali dilakukan pertemuan mediasi, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Riau menerbitkan Anjuran No. 560/Disnakertrans-HK/3952 tanggal 9 Desember 2022 ("Surat Anjuran").

28. Bahwa terhadap Anjuran ini, Tergugat I dan Tergugat II tidak sepakat dan menyampaikannya melalui Surat No. R-001/KPI45800/2023-S8 tanggal 10 Januari 2023 perihal balasan Anjuran Mediator Disnakertrans Provinsi Riau kepada Disnakertrans Provinsi Riau.

29. Bahwa hingga pada akhirnya Tergugat I menerima relaas panggilan atas sidang gugatan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 02 November 2023.

D. Penggugat Telah Terbukti Melanggar Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Tergugat I

30. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi referensi dalam perselisihan hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada Perkara *a quo* adalah Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) Periode 2019 sd 2021 ("PKB Pertamina").

31. Bahwa dalam Surat Penugasan atas nama Penggugat, telah ditegaskan dalam angka 4 huruf a, pada pokoknya sebagai berikut:

"a. Selama masa penugasan/perbantuan, saudara/I (red. Penggugat) wajib menaati ketentuan disiplin yang berlaku di PP (red. Perusahaan Pengguna/Tergugat II) dan PA (red. Perusahaan Asal/Tergugat I), yaitu segala ketentuan yang memiliki konsekuensi pemberian sanksi berupa teguran, surat peringatan, demosi atau PHK apabila dilanggar oleh Pekerja";

32. Bahwa dalil yang disampaikan oleh Penggugat pada Gugatan angka 12 halaman 5 s.d. halaman 8 adalah dalil yang tidak benar dan cenderung asal-asalan. Pada angka 12 halaman 7 alinea terakhir, Penggugat pada dasarnya telah menyadari bahwa salah satu pelanggaran yang dilakukan Penggugat adalah PKB Pertamina Pasal 107 ayat 5 huruf r *"menerima dan/atau*
Halaman 24 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan”, artinya Penggugat menyadari bahwa Perusahaan melarang pekerjanya untuk menerima/dan atau memberi hadiah yang ada hubungannya dengan jabatan.

Pada bagian selanjutnya, Penggugat malah mendalilkan pada pokoknya bahwa unsur “menyalahgunakan jabatan” tentu tidak ada benar dan tidak ada hubungannya karena pada faktanya pekerjaan tersebut telah selesai dilaksanakan secara keseluruhan dan tuntas tanpa ada permasalahan pada bulan Juni 2021.

Tampak jelas bahwa Penggugat sama sekali tidak menyangkal perihal pemberian hadiah dalam bentuk apapun tersebut, yang menjadi persoalan utama dari permasalahan pemutusan hubungan kerja ini.

33. Bahwa Penggugat berdasarkan hasil investigasi security Tergugat I, ditemukan bahwa Penggugat benar melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar ketentuan dan peraturan yang berlaku di Tergugat I yaitu PKB Pertamina. Secara rinci pada bagian selanjutnya Tergugat I akan menjelaskan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat.

D.1. Penggugat Melakukan Perbuatan Pungutan Tidak Sah Untuk Diri Sendiri (Melanggar Pasal 107 ayat (5) huruf q PKB Pertamina)

34. Bahwa Penggugat terbukti melakukan pungutan tidak sah, hal dibuktikan berdasarkan Resume Hasil Investigasi, menjelaskan sebagai berikut:

a. Sdr. Domi Tris Arce memberikan uang kepada Penggugat sebesar Rp15.000.000,- sebagai ucapan terima kasih, secara rinci hal ini dijelaskan pada angka 6a halaman 4 sd. 5 Berita Acara Pemeriksaan Sunarsih tanggal 18 November 2021 (“BAP Sunarsih”).

b. Sdr. Imam Susilo memberikan fee sebesar Rp5.000.000,- kepada Penggugat didepan SPBU depan kilang untuk pekerjaan perbaikan line demin TA 2020. Secara rinci hal ini pun juga termuat dalam Surat Pernyataan Sdr. Imam Susilo tanggal 20 November 2021.

Halaman 25 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



c. Sdr. Erwin Efendi menjelaskan bahwa Penggugat meminta uang sebanyak Rp70.000.000,- dan akhirnya diberikan karena telah membantu membuatkan *badge* sebanyak 20 orang. Penjelasan ini termuat dalam Berita Acara Pemeriksaan Sdr. Erwin Effendi tanggal 17 November 2023 ("BAP Erwin Effendi") pada angka 5 b halaman 2 sd. 3.

- 1) Lebih lanjut, dalam BAP Erwin Effendi, Sdr. Erwin Effendi selain memberikan sejumlah uang kepada Penggugat juga memberikan barang. Pemberian uang dilakukan secara tunai dan transfer ke rekening Sdr. Syahputra Abidin. Sedangkan untuk pemberian barang diantarkan secara langsung.
- 2) Berdasarkan BAP Erwin Effendi pada halaman 5, secara rinci penerimaan uang secara tunai oleh Penggugat dari Sdr. Erwin Effendi adalah sebagai berikut:

No	Tanggal	Jumlah (Rp)
1	Juni 2021	250.000.000,-
2	4 Juli 2021	30.000.000,-
3	5 Juli 2021	10.000.000,-
4	7 Juli 2021	5.000.000,-
5	10 Juli 2021	10.000.000,-
6	11 Juli 2021	10.000.000,-
7	13 Juli 2021	10.000.000,-
8	17 Juli 2021	10.000.000,-
9	21 Juli 2021	3.000.000,-
10	22 Juli 2021	100.000.000,-
11	24 Juli 2021	10.000.000,-
12	1 Agustus 2021	10.000.000,-
13	5 Agustus 2021	10.000.000,-
14	6 Agustus 2021	30.000.000,-
15	13 Agustus 2021	30.000.000,-

Bahwa seluruh penyerahan uang secara tunai ini kebanyakan dilakukan di depan BCA Sudirman Dumai dan bersama Sdr. Syahputra Abidin.

Kemudian untuk uang yang diberikan secara transfer melalui rekening Sdr. Syahputra Abidin yaitu pada tanggal 14 Juni 2021 dan 26 Juni 2021, dengan total nilai sebesar

Halaman 26 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Rp20.000.000,-. Selain itu juga melalui rekening Sdr. Asep Maulana pada tanggal 15 Juni 2021 sebesar Rp10.000.000,-.

Permintaan uang yang ditransfer ke rekening Sdr. Syahputra Abidin dan Sdr. Asep Maulana, merupakan permintaan langsung dari Penggugat kepada Sdr. Erwin Efendi melalui komunikasi via chat Whatsapp (*vide* angka 10 halaman 6 BAP Erwin Effendi).

3) Kemudian untuk barang-barang yang diminta oleh Penggugat, Sdr. Erwin Effendi memberikan barang-barang sebagai berikut:

No	Tanggal	Barang	Nilai Barang (Rp)
1	28 Juni 2021	1 buah kloset duduk	1.600.000,-
2	7 Juli 2021	1 buah kulkas	2.800.000,-
3	7 Juli 2021	1 buah mesin cuci	2.200.000,-
4	19 Juli 2021	1 buah mesin Genset Beast 5GP LDE Silent	11.500.000,-
5	16 Agustus 2021	2 kodi seng spande	1.050.000,-
6	29 Agustus 2021	1 set pintu rolling	8.200.000,-

Bahwa pemberian barang-barang ini dilakukan baik secara diantar langsung ke Rumah/kediaman Penggugat yang beralamat di Jalan Teratai Gang Tenaga No.37 dan Rumah Dinas Perusahaan BP107, maupun diambil sendiri di toko dan di workshop Jalan Semangka.



d. Bahwa hasil pungutan tidak sah ini juga diakui oleh Penggugat masih terdapat uang yang ada di diri Penggugat sebesar Rp240.000.000,- (dua ratus empat puluh juta rupiah).
(vide halaman 30 Resume Hasil Investigasi).

35. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, Penggugat terbukti secara nyata dan jelas secara melawan hukum melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q PKB Pertamina, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja. Adapun Pasal 107 ayat (5) huruf q berbunyi:

"Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;"

36. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas dan pengakuan Penggugat sendiri, sudah sangat jelas bahwa Penggugat melakukan pungutan tidak sah kepada Erwin Efendi, Imam Susilo, dan Domi Tri Ace yang kesemuanya merupakan pihak yang terkait dengan proyek pekerjaan yang dilakukan di lingkungan perusahaan Tergugat I dan Tergugat II.

Pungutan tidak sah ini dilakukan dengan cara meminta dan menerima uang dan barang baik secara langsung/tanpa perantara maupun tidak langsung/menggunakan perantara.

37. Dengan demikian, telah terbukti bahwa Penggugat benar melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q PKB Pertamina, maka pemberian sanksi PHK telah benar dan sah secara hukum.

D.2. Penggugat Menerima Hadiah (Uang dan Barang) dari Kontraktor (Melanggar Pasal 107 ayat (5) huruf r PKB Pertamina)

38. Bahwa berkaitan dengan Penggugat telah terbukti melakukan pungutan tidak sah, maka dengan perkataan lain Penggugat telah menerima hadiah (barang dan uang) dari kontraktor/vendor karena terkait dengan jabatannya tanpa izin dari atasan.

39. Bahwa penerimaan Penggugat ini dibuktikan berdasarkan Resume Hasil Investigasi yang dilengkapi bukti chat Whatsapp dan bukti transfer dalam BAP Erwin Effendi. Bahkan Penggugat juga tidak kunjung melaporkan penerimaan hadiah ini melalui

Halaman 28 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



sistem yang berlaku di Tergugat I yakni *Compliance Online System*.

40. Oleh karena itu, secara nyata dan jelas bahwa Penggugat telah menerima hadiah, tanpa izin dari atasan dan tidak kunjung melaporkan nya, maka Penggugat telah terbukti secara melawan hukum melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf r PKB Pertamina. Adapun bunyi dari Pasal 107 ayat 5 huruf r yaitu:

"Menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan"

41. Dengan demikian, Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf r PKB Pertamina, maka sanksi PHK dengan pesangon UPMK tabel kecil yang diberikan kepada Penggugat adalah benar dan sah secara hukum.

D.3. Penggugat Melakukan Tindakan Yang Bukan Kewenangannya (Melanggar Pasal 107 ayat (5) huruf y PKB Pertamina)

42. Bahwa selain Penggugat telah terbukti melakukan pungutan tidak sah dan menerima hadiah, Penggugat juga melakukan tindakan-tindakan yang bukan kewenangannya, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan keterangan saksi dan pengakuan dari Penggugat sendiri dalam berita acara pemeriksaan.

43. Bahwa dalam Resume Hasil Investigasi diketahui Penggugat juga telah melakukan perbuatan yang bukan kewenangannya, sebagai berikut Penggugat menginisiasi pekerjaan tahap II dan menyuruh perintah kepada Sdr. Erwin Efendi untuk melaksanakan pekerjaan ini, bahwa nilai pekerjaan ini adalah sebesar Rp2.980.000.000,- (dua miliar sembilan ratus delapan puluh juta rupiah). (vide halaman 29 Resume Hasil Investigasi).

44. Bahwa terhadap Perbuatan dari Penggugat ini, terbukti melanggar Pasal 107 ayat (5) huruf y PKB Pertamina, yang mengatur:

"Huruf y, Melakukan tindakan yang melebihi otorisasi/kewenangannya sehingga menyebabkan kerugian perusahaan."

Halaman 29 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



45. Berdasarkan Resume Hasil Investigasi ini, Penggugat sudah sangat nyata dan jelas terbukti melakukan perbuatan yang bukan kewenangannya dan merugikan Tergugat I. Selain dari Resume Hasil Investigasi, hal ini pun jelas terlihat dalam Uraian Jabatan dari Penggugat ketika menjabat sebagai Jr Officer Investigation & Evaluation dan sebagai Jr Officer I-II IP, Legality & Secure Code.

46. Bahwa dalam Uraian Jabatan ini, tidak ada satupun ditemukan wewenang dari Penggugat untuk menginisiasi proyek pekerjaan untuk kepentingan perusahaan (Tergugat I ataupun Tergugat II). Sehingga dengan fakta ini, maka Penggugat telah terbukti bertindak di luar kewenangannya.

47. Dengan demikian, Penggugat telah terbukti melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf y PKB Pertamina, sehingga pemberian sanksi PHK kepada Penggugat adalah sudah tepat dan sesuai menurut hukum.

E. Pemberian Sanksi PHK Kepada Penggugat Telah Tepat Dan Sah Secara Hukum

48. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), pada Pasal 52 pada pokoknya menerangkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, di mana terkait dengan pelanggaran ini dapat dilakukan PHK tanpa pemberitahuan.

49. Bahwa pada bagian penjelasan Pasal 52 PP 35/2021 dijelaskan mengenai pelanggaran yang bersifat mendesak, misalnya adalah:

"a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan;

g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

Halaman 30 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Bahwa sesuai dengan fakta dan bukti yang ada Penggugat telah terbukti melakukan pungutan tidak sah dan menerima hadiah yang terkait dengan jabatannya, dan melakukan tindakan yang bukan kewenangannya. Terhadap hal ini perlu dilihat bahwa hukuman pidana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan perubahannya, di mana pada Pasal 12 huruf e mengatur bahwa pidana terhadap suatu perbuatan pungutan tidak sah dan menerima hadiah yang terkait dengan jabatannya diancam pidana penjara seumur hidup dan paling lama adalah 20 (dua puluh) tahun penjara.

Selain itu, Penggugat juga melakukan pelanggaran dengan bertindak di luar kewenangan yang dimiliki Penggugat, terhadap perbuatan dari Penggugat ini menimbulkan kerugian kepada Tergugat I, di mana Tergugat I harus membayarkan sejumlah uang kepada pihak ketiga yang tidak dapat diukur jumlahnya (berpotensi kemahalan), dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di Tergugat I.

Oleh karena itu, dengan telah terbuktinya semua perbuatan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dan dihubungkan dengan ketentuan PP 35/2021, maka secara hukum pemberian sanksi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat adalah telah sah dan sesuai menurut hukum yaitu PP 35/2021, sehingga PHK dapat dilakukan tanpa perlu pemberitahuan terlebih dahulu.

50. Selain Penggugat melakukan pelanggaran yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, Penggugat juga telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan PKB Pertamina, sebagai berikut:

- a. Melakukan pungutan tidak sah;
- b. Menerima hadiah yang terkait dengan jabatannya; dan
- c. Melakukan tindakan yang bukan/di luar kewenangannya.

Atas perbuatan Penggugat ini, Penggugat melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q, r, dan y. Adapun ketentuan ini mengatur adalah sebagai berikut:

Halaman 31 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



"Pasal 107 ayat (5)

...
Huruf q, Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;

...
Huruf r, Menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan;

....
Huruf y, Melakukan tindakan yang melebihi otorisasi/kewenangannya sehingga menyebabkan kerugian perusahaan."

51. Bahwa oleh karena Penggugat telah terbukti tidak hanya melakukan pelanggaran terhadap beberapa ketentuan pada PKB Pertamina, dan juga melakukan pelanggaran yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (PP 36/2021), maka pemberian sanksi PHK dengan pesangon UPMK tabel kecil kepada Penggugat telah sah, tepat dan sesuai menurut hukum.

F. Pemberian Kompensasi Phk Kepada Penggugat

52. Bahwa oleh karena Penggugat telah terbukti melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q, r, dan y PKB Pertamina, maka Penggugat berhak memberikan pesangon UPMK tabel kecil telah sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (3) dan (4).

53. Selanjutnya, sesuai dengan Pasal 107 ayat (8) PKB Pertamina mengatur bahwa pekerja yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana Pasal 107 ayat (5) PKB Pertamina tidak berhak mendapatkan pengembalian program tabungan, program asuransi jiwa tugu mandiri dan bantuan layanan kesehatan pensiunan.

54. Bahwa oleh karena Penggugat telah diputus pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 107 ayat (5) maka besaran kompensasi Penggugat sesuai Pasal 108 ayat (3) dan (4) PKB Pertamina adalah sebagai berikut:

a.	Pesangon (9x upah)	: Rp108.173.727
----	--------------------	-----------------

Halaman 32 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



b.	Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) (7x upah)	: Rp84.135.121,-
c.	Penggantian Perumahan (10% x (Pesangon + UPMK))	: Rp19.230.885,-
d.	Kompensasi Perawatan Kesehatan (5% x (Pesangon + UPMK))	: Rp9.615.442,-
e.	Kompensasi Fasilitas Istirahat Tahunan (273 hari)	: Rp30.746.984,-
f.	Kompensasi Hari Istirahat Tahunan (17 hari)	: Rp16.158.296,-
g.	Biaya Pemulangan	: -

Keterangan: Tidak ada biaya pemulangan, karena sesuai PKB Pertamina Pasal 108 ayat (4) huruf c.1 dinyatakan pada pokoknya untuk PHK karena sanksi maka pemulangannya hanya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja. Faktanya, Penggugat sejak awal bekerja diterima di Kota Dumai sehingga tidak menimbulkan biaya pemulangan.

Berdasarkan penghitungan di atas, maka total kompensasi PHK Penggugat adalah sebesar Rp268.060.455,76,- (dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima rupiah tujuh puluh enam sen).

Namun hal tersebut belum mempertimbangkan adanya utang Penggugat kepada Tergugat I, yang akan kami uraikan pada bagian selanjutnya mengenai gugatan Rekonpensi/ Dalam Rekonpensi.

(II) DALAM REKONPENSI

55. Bahwa seluruh penjelasan pada bagian Dalam Konpensi tersebut di atas, mutatis-mutandis, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari bagian Dalam Rekonpensi berikut di bawah ini.

56. Bahwa kemudian pada bagian Dalam Rekonpensi ini diajukan oleh Penggugat Rekonpensi dan Penggugat Konpensi berubah kedudukannya menjadi Tergugat Rekonpensi.

Tergugat Rekonpensi Memiliki Utang Kepada Penggugat Rekonpensi Yang Belum Dibayar, Maka Utang Tersebut Dapat Diperhitungkan Secara Langsung Dari Kompensasi Phk Yang Diterima Tergugat Rekonpensi

57. Bahwa Tergugat Rekonpensi masih memiliki utang kepada Penggugat Rekonpensi yaitu Utang Program Pemilikan Rumah

Halaman 33 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pekerja (PPRP) sebesar Rp251.000.000,- (dua ratus lima puluh satu juta rupiah).

58. Bahwa sampai dengan saat ini, Utang tersebut belum dibayarkan oleh Tergugat Rekonpensi kepada Penggugat Rekonpensi, sehingga secara sah dan sesuai hukum Utang ini masih menjadi kewajiban dari Tergugat Rekonpensi.

59. Berdasarkan Pasal 63 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ("PP 36/2021") dan perubahannya, mengatur bahwa:

"Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:

- a. denda;
- b. ganti rugi;
- c. pemotongan upah;
- d. uang muka upah
- e. sewa rumah dan/atau sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh;
- f. utang atau cicilan utang pekerja/buruh; dan atau
- g. kelebihan pembayaran upah."

60. Kemudian pada Pasal 63 ayat (3) PP 36/2021 mengatur bahwa:

"Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis."

61. Bahwa pemberian utang kepada Tergugat Rekonpensi untuk Program Pemilikan Rumah Pekerja telah dibuat dan ditandatangani dalam suatu perjanjian tertulis oleh Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi, di mana dalam perjanjian ini sangat jelas dan rinci diatur mengenai pemotongan upah dari Tergugat Rekonpensi.

62. Dengan demikian, menimbang bahwa sesuai dengan fakta sudah terdapat perjanjian tertulis antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi dan berdasarkan Pasal 63 ayat (1) dan (3), maka utang Tergugat Rekonpensi yang belum dibayar lunas adalah sebesar Rp251.000.000,- (dua ratus lima puluh satu

Halaman 34 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



juta rupiah), secara hukum dapat diperhitungkan secara langsung dari kompensasi pesangon berikut UPMK yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi.

Berdasarkan penjelasan, dalil-dalil hukum dan bukti-bukti sebagaimana tersebut di atas, serta sudah tidak harmonisnya hubungan kerja antara para pihak, maka dengan ini Tergugat I/Penggugat Rekonpensi mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo* agar dapat menjatuhkan putusan dengan petitum sebagai berikut:

(I) DALAM KONPENSI

A. Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya (*niet onvankelijke verklaard*).

B. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan PHK No.R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 adalah sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak tanggal 1 Oktober 2022;
4. Menyatakan Hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

- | | | |
|----|----------------------|-------------------|
| a. | Pesangon | : Rp108.173.727,- |
| b. | Uang Penghargaan | : Rp 84.135.121,- |
| | Masa Kerja (UPMK) | |
| c. | Penggantian | : Rp 19.230.885,- |
| | Perumahan | |
| d. | Kompensasi | : Rp 9.615.442,- |
| | Perawatan Kesehatan | |
| e. | Kompensasi Fasilitas | : Rp30.746.984,76 |
| | Istirahat Tahunan | |
| f. | Kompensasi Hari | : Rp16.158.296,- |
| | Istirahat Tahunan | |
| g. | Biaya Pemulangan | : - |

Maka dari itu, total kompensasi PHK Penggugat adalah sebesar Rp268.060.455,76,- (dua ratus enam puluh delapan



juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima rupiah tujuh puluh enam sen).

(II) DALAM REKONPENSİ

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar utangnya kepada Penggugat Rekonpensi sebesar Rp251.000.000,- (dua ratus lima puluh satu juta rupiah), yang pembayarannya diperhitungkan secara langsung sebagai pengurang dari kompensasi pesangon berikut UPMK yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi.

(III) DALAM KONPENSİ DAN REKONPENSİ

Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonpensi untuk membayar seluruh biaya dalam Perkara *a quo*.

Atau,

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat II telah pula menyampaikan jawaban sebagai berikut;

DALAM EKSEPSİ

Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang secara terang dan tegas diakui Tergugat II kebenarannya.

A. Gugatan Penggugat adalah Keliru (Error in Persona) M. Yahya Harahap, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Perdata (tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan) halaman 111, menyatakan bahwa: "Dalam suatu perkara yang bertindak sebagai Penggugat haruslah merupakan orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. Begitu juga pihak yang ditarik sebagai tergugat, harus orang yang tepat memiliki kedudukan dan kapasitas.

Keliru dan salah bertindak sebagai Penggugat dan tergugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat Formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan yang bertindak sebagai penguat maupun yang ditarik sebagai tergugat dikualifikasi mengandung error in persona. Error in persona yang mungkin timbul atas kesalahan dan kekeliruan."



Dalam hal ini menurut pandangan Tergugat II, Gugatan Penggugat mengandung error in persona dengan kualifikasi sebagai berikut:

1. Gugatan Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium)

Bahwa Gugatan Penggugat Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium), yaitu dengan tidak menarik Dinas Tenaga Provinsi Riau sebagai pihak dalam Perkara a quo.

Adapun kurang pihak ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat telah mendalilkan dalam posita angka 09 Gugatan Perkara a quo: "09.Bahwa oleh karena Tergugat menolak/tidak melaksanakan Anjuran Mediator tersebut maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan "Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) di tolak oleh salah pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat".

Tergugat II menilai bahwa pengajuan Gugatan terhadap Tergugat I dan Tergugat II sebagai pihak utama dalam perkara a quo adalah prematur dikarenakan Gugatan Penggugat terlalu dini dengan tidak menarik Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau sebagai pihak dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara No. 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr padahal secara jelas dan terang posisi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang mendasari Penggugat meminta untuk dipekerjakan kembali pada Perusahaan Tergugat seperti yang telah didalilkan oleh Penggugat dalam Gugatan Perkara a quo;

Dalil Tergugat II pada diatas berdasarkan pada Yurisprudensi sebagai berikut:

1. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor: 216 K/Sip /1974 tanggal 27

Maret 1975 menyatakan:

"Karena apabila kelengkapan formal dari suatu gugatan diabaikan, misalnya ada pihak yang seharusnya digugat akan tetapi ternyata dalam surat gugatannya mereka tidak digugat, maka akan berakibat surat gugatan Penggugat/ Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima".

2. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor: 151 K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 menyatakan:

Halaman 37 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



“Apabila ada pihak yang seharusnya digugat akan tetapi tidak digugat, maka gugatan dinyatakan tidak dapat diterima”.

Bahwa sesuai uraian tersebut di atas, akibat tidak ditarik dan didudukkannya pihak-pihak lain sebagaimana tersebut di atas sebagai Tergugat dalam perkara a quo, maka Gugatan Penggugat secara fakta hukum adalah kurang pihak (plurium litis consortium), sehingga sudah sepatutnya dan sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menolak Gugatan yang diajukan oleh Penggugat atau setidaknya menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard).

2. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel)

Bahwa Gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) karena ketidakjelasan dalam Posita dan Petitum Penggugat terkait Pihak yang ada dalam dalil gugatan Penggugat.

Adapun kaburnya Gugatan Penggugat dapat dijelaskan sebagai berikut :

“04. Bahwa Para Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan semena – mena kepada Penggugat terhitung Tanggal 01 Oktober 2022 berdasarkan Surat No: R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 08 September 2022, di tandatangani oleh Rizka Kurniawan selaku Manager HC RU II Dumai, dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Resume Hasil Investigasi Laporan WBS dari Fungsi Pemeriksa HSSE-Security tanggal 16 Maret 2022 yang merupakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) periode tahun 2019 – 2021 dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);” dan “05. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat tersebut, Penggugat tidak menerimanya, dan kemudian antara Penggugat dengan Tergugat melakukan perundingan Bipartit pada Tanggal 25 Maret 2022, 11 April 2022 dan 9 Spetember 2022 dan perundingan Bipartit tersebut gagal.

Bahwa berdasarkan uraian Gugatan Penggugat pada posita 4 dan 5 di atas, telah secara jelas bahwa dalil tersebut kabur (tidak jelas) karena dalam faktanya Tergugat II dalam hal ini PT Kilang Pertamina Internasional tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adapun Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat II hanyalah sebagai kuasa dari Tergugat I karena dalam hal tersebut yang berwenang adalah PT Pertamina (Persero) dalam hal ini Tergugat I yang memiliki



hubungan hukum langsung dengan Penggugat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Dalil tersebut jelas merupakan hal yang keliru. Oleh karena Gugatan Penggugat mengandung dalil-dalil yang tidak jelas dan membingungkan jelas merupakan suatu kekeliruan yang nyata sehingga mempunyai akibat hukum gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil/cacat formil.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, terbukti secara jelas dan terang benderang bahwa Gugatan Penggugat Kabur. Oleh sebab itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar menolak dengan tegas Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke verklaard).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat II menolak seluruh dalil-dalil dalam Gugatan Penggugat dalam Perkara a quo, kecuali hal-hal yang dengan tegas diakui oleh Tergugat II karena sesuai dengan fakta yang ada dan terjadi.
2. Bahwa hal-hal yang diuraikan oleh Tergugat II pada bagian eksepsi tersebut diatas, secara mutatis mutandis agar dianggap termasuk dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Jawaban Pokok Perkara ini.

Adapun uraian Jawaban Tergugat II adalah sebagai berikut:

A. Penggugat adalah Pekerja Perusahaan Lain dengan Mekanisme Perbantuan

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja PT Pertamina (Persero) pada Perkara a quo adalah Tergugat I yang ditempatkan pada Refinery Unit II - Dumai berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat I terikat dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) yang menjadi peraturan internal dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat I melaksanakan hubungan ketenagakerjaan.
3. Bahwa Penggugat diperbantukan oleh Tergugat I ke anak perusahaan Tergugat I, yaitu PT Kilang Pertamina Internasional di wilayah kerja Refinery Unit II - Dumai pada Perkara a quo adalah Tergugat II, dengan efektif perbantuan ini dilaksanakan sejak tanggal 01 September 2021.



4. Perbantuan kepada anak perusahaan ini telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama periode 2019 s/d 2021 yang berlaku pada saat itu pada Pasal 133 ayat (1) yang mengatur bahwa:

“(1) Perusahaan dapat menugaskan pekerja ke Anak Perusahaan dan Perusahaan Terafiliasi Pertamina dengan status penugasan/perbantuan sesuai kebutuhan Perusahaan dengan tetap menjamin hak dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Kemudian, pada ayat (4) huruf a dijelaskan bahwa pekerja yang diperbantukan adalah “Statusnya tetap sebagai Pekerja di Perusahaan sepanjang yang bersangkutan tidak mengajukan permintaan pengunduran diri dari Perusahaan”.

5. Bahwa selanjutnya pada Perjanjian Kerja Bersama Tergugat I yang terbaru adalah periode 2022 s/d 2024 ketentuan mengenai perbantuan diatur pada pasal yang sama yaitu Pasal 133 ayat (1) dengan sedikit perubahan namun memiliki makna sama yang berisi:

“(1) Perusahaan dapat menugaskan Pekerja ke Anak Perusahaan dan/atau Perusahaan Terafiliasi dengan status penugasan/perbantuan sesuai kebutuhan Perusahaan yang ketentuannya ditetapkan bersama antara Para Pihak dengan tetap menjamin hak dan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya.”

Kemudian ketentuan pada ayat (4) huruf a adalah tetap dan tidak mengalami perubahan isi.

6. Selain dalam Perjanjian Kerja Bersama terkait dengan perbantuan juga diatur dalam Perjanjian Kerja Sama tentang Perbantuan Pekerja antara Tergugat I dengan Tergugat II No. SP-031/K00000/2020-S8 tanggal 13 Maret 2020 (selanjutnya disebut “PKS Perbantuan”).

7. Bahwa dalam Pasal 5 PKS Perbantuan diatur tentang Status Pekerja Perbantuan yaitu:

“(1) Pekerja Perbantuan di tugaskan oleh Perusahaan Asal (Tergugat I) ke Perusahaan Pengguna (Tergugat II) melalui secondee letter dan/atau surat keputusan/penugasan yang diterbitkan dan ditandatangani oleh pejabat dari Perusahaan Asal (Tergugat I) yang diberikan kewenangan untuk itu yang penerbitannya disesuaikan dengan tata administrasi masing-masing pihak.”

Kemudian pada ayat (2) mengatur bahwa:



- “(2) Para Pihak dengan ini sepakat bahwa selama pelaksanaan perjanjian ini, hubungan kerja antara Perusahaan Asal (Tergugat I) dengan pekerja perbantuan tidak terputus dan tidak beralih kepada Perusahaan Pengguna (Tergugat II) atau pihak lain.” Berdasarkan PKS Perbantuan ini, disimpulkan bahwa Tergugat I dapat menugaskan pekerjaanya kepada anak perusahaan, yaitu PT Kilang Pertamina International, dalam Perkara a quo adalah Tergugat II.
8. Lebih lanjut, secara lebih detil Perbantuan Penggugat ini tertuang dalam Surat Penugasan/Perbantuan (Secondee Letter) No. 1865/K20000/2021-S8 tanggal 23 Agustus 2021 kepada Penggugat (“Surat Penugasan”) (T.2. 5). Di mana dalam Angka 1 huruf c (ketentuan umum) Surat Penugasan ini menjelaskan bahwa “Selama masa penugasan/perbantuan, hubungan kerja antara Saudara/i dengan perusahaan asal tidak terputus dan tidak beralih kepada perusahaan pengguna ataupun pihak lain”.
9. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama baik periode 2019-2021 dan Perjanjian Kerja Bersama yang terbaru periode 2022-2024 (“Perjanjian Kerja Bersama”) di atas, perbantuan Penggugat oleh Tergugat I kepada Tergugat II adalah sah dan sesuai menurut hukum.
10. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi rujukan dalam perselisihan hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada Perkara a quo adalah Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) Periode 2022-2024 (“PKB Pertamina”)
11. Berdasarkan penjelasan di atas, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Tergugat I dan berlaku pula bagi Penggugat, Perjanjian Kerja Sama antara Tergugat I dengan Tergugat II dan Surat Penugasan/Perbantuan dari Tergugat I kepada Penggugat, bahwa sangat jelas dan nyata Penggugat adalah Pekerja perusahaan lain dalam hal ini adalah Tergugat I dengan mekanisme perbantuan kepada Tergugat II, namun hubungan kerja Penggugat adalah tetap dengan Tergugat I.
- B. Penggugat Terbukti Melakukan Pelanggaran Terhadap Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yaitu Penyalahgunaan Jabatan ataupun Penerimaan Gratifikasi Dengan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**
12. Bahwa Penggugat telah terbukti berdasarkan Investigasi Internal melakukan pelanggaran dalam ketentuan PKB Pertamina Pasal 107 ayat 5 huruf r “menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang

Halaman 41 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan”.

13. Bahwa sesuai fakta hukum yang ada berdasarkan hasil investigasi security Tergugat I ditemukan bahwa Penggugat benar melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar ketentuan dan peraturan yang berlaku di Tergugat I yaitu PKB Pertamina (T.2. 4).

14. Bahwa terbukti Penggugat melakukan pungutan tidak sah berdasarkan Hasil Investigasi dari Security Tergugat I dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Bahwa Sdr. Domi Tris Arce diminta oleh Penggugat dan pada akhirnya menyerahkan uang kepada Penggugat sebesar Rp.15.000.000,- pada angka 6a halaman 4 s.d 5 pada BAP Sunarsih. (T.2. 1)

b. Bahwa Sdr Erwin Efendi menjelaskan Penggugat meminta uang sebesar Rp.70.000.000,- (tujuh puluh juta rupiah) agar pembuatan badge untuk 20 orang pekerja dari Sdr Erwin Efendi dapat dilakukan dengan proses yang lebih cepat. Pada BAP Erwin angka 5b halaman 2.s.d 3 (T.2. 2), selain Penggugat meminta sejumlah uang tunai kepada Sdr Erwin, namun demikian Penggugat juga meminta barang-barang untuk keperluan pribadi yang penyerahannya langsung diantarkan kepada Penggugat serta permintaan uang yang penyerahannya secara transfer kepada rekening Sdr. Syahputra Abidin.

c. Bahwa permintaan barang kepada Sdr Erwin yang dilakukan oleh Penggugat adalah berupa 1 buah closet duduk, 1 buah kulkas, 1 buah mesin cuci, 1 buah mesin genset beast, 2 kodi seng spande dan 1 set pintu rolling yang diberikan secara diantar ke rumah/kediaman Penggugat yang beralamat di Jl. Teratai Gg Tenaga No.37 dan RDP Penggugat BP 107, maupun diambil sendiri di workshop Jalan Semangka.

d. Bahwa Penggugat meminta kepada Sdr. Imam Susilo untuk menyerahkan fee sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) kepada Penggugat untuk pekerjaan line demin TA 2023 berdasarkan Surat Pernyataan Sdr. Imam Susilo tanggal 20 November 2021 (T.2. 3)

e. Bahwa Penggugat mengakui pada Resume Hasil Investigasi halaman 30 masih terdapat uang hasil pungutan tidak sah sebesar

Halaman 42 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Rp. 240.000.000,- (dua ratus empat puluh juta rupiah) pada Penggugat.

f. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, Penggugat terbukti secara nyata dan jelas melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q PKB Pertamina yang berbunyi:” melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain”

Pelanggaran dalam PKB Pertamina tersebut diatas dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja sehingga sangat Patut dan Wajar bagi Tergugat I untuk Mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat melalui Tergugat II sebagai kuasa dari Tergugat I yang telah terbukti secara melakukan pungutan tidak sah kepada Sdr Erwin, Imam Susilo, dan Domi Tri Ace yang kesemuanya merupakan Pihak yang terlibat dalam Proyek Pekerjaan di lingkungan Perusahaan Tergugat I dan Tergugat II yang sejatinya memang telah diakui oleh Penggugat baik diterima secara langsung maupun melalui Perantara.

Berdasarkan uraian fakta hukum diatas Penggugat sudah sangat jelas dan meyakinkan terbukti melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan PKB Pertamina Pasal 107 ayat 5 huruf r dan q (T.2. 4) maka PHK dengan UPMK tabel kecil yang diberikan oleh Tergugat I kepada Penggugat adalah sangat tepat dan sah secara hukum.

C. Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kepada Penggugat Telah Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dan Ketentuan Yang Berlaku

15. Bahwa oleh karena Penggugat telah terbukti melanggar Pasal 107 ayat (5) q, dan r, PKB Pertamina (T.2. 4) maka Penggugat berhak menerima pesangon UPMK tabel kecil sesuai dengan ketentuan 108 ayat (3) dan (4). Selanjutnya juga diatur pada pasal tersebut bahwa pekerja yang diputus hubungannya tidak berhak mendapatkan pengembalian program tabungan, program asuransi jiwa tugu mandiri dan bantuan layanan kesehatan pensiun.

16. Bahwa kompensasi yang diberikan kepada Penggugat dapat dirincikan sebagai berikut ;

a. Pesangon : Rp 108.173.727,-,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) : Rp 84.135.121,-

Halaman 43 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- c. Penggantian Perumahan : Rp 19.230.885,-
- d. Kompensasi Perawatan Kesehatan : Rp 9.615.442,-
- e. Kompensasi Fasilitas Istirahat Tahunan : Rp 30.746.984,76,-
- f. Kompensasi Hari Istirahat Tahunan : Rp 16.158.296,-
- g. Biaya Pemulangan : -

Oleh karena itu, Tergugat II berdasarkan kuasa dari Tergugat I telah memenuhi kewajiban hak-hak Penggugat selama menjadi Pekerja Tergugat I yang diperbantukan ke Tergugat II. Adapun karena pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat, sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa total kompensasi PHK yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.268.060.455,76,- (dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima tujuh puluh enam rupiah).

Tergugat Rekonpensi Memiliki Utang Kepada Penggugat Rekonpensi Yang Belum Dibayar, Maka Utang Tersebut Dapat Diperhitungkan Secara Langsung Dari Kompensasi Phk Yang Diterima Tergugat Rekonpensi

17. Bahwa tergugat Rekonpensi masih memiliki utang kepada Penggugat Rekonpensi yaitu Utang Program Pemilikan Rumah Pekerja (PPRP) sebesar Rp. 251.000.000,- (dua ratus lima puluh satu juta rupiah)

18. Bahwa sampai saat ini, utang tersebut belum dibayarkan oleh Tergugat Rekonpensi Kepada Penggugat Rekonpensi, sehingga secara sah dan sesuai hukum yang berkaku Utang ini masih menjadi kewajiban dari tergugat Rekonpensi

19. Dengan demikian, menimbang bahwa berdasarkan fakta telah adanya sebuah perjanjian tertulis antara Penggugat dengan Tergugat I terkait utang Tergugat Rekonpensi yang belum dibayarkan kepada Penggugat Rekonpensi sehingga dapat diperhitungkan langsung dari pesangon berikut UPMK yang diterima oleh Tergugat Rekonpensi

Berdasarkan Penjelasan, dalil – dalil hukum dan bukti-bukti sebagaimana tersebut diatas, serta sudah tidak harmonisnya hubungan kerja anantara para pihak, maka dengan ini Tergugat II/ Penggugat Rekonpensi mohon kepada majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara a quo agar dapat menjatuhkan putusan dengan petitum sebagai berikut:

MENGADILI

I. DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;

Halaman 44 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) untuk seluruhnya.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan PHK No.R032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak tanggal 01 Oktober 2022;
4. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak tanggal 01 Maret 2023;
5. Menyatakan Hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Pesangon : Rp 108.173.727,-,-
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) : Rp 84.135.121,-
 - c. Penggantian Perumahan : Rp 19.230.885,-
 - d. Kompensasi Perawatan Kesehatan : Rp 9.615.442,-
 - e. Kompensasi Fasilitas Istirahat Tahunan : Rp 30.746.984,76,-
 - f. Kompensasi Hari Istirahat Tahunan : Rp 16.158.296,-
 - g. Biaya Pemulangan : -Sehingga total kompensasi PHK Penggugat adalah sebesar Rp 268.060.455,76,-(dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima tujuh puluh enam rupiah).
6. Menghukum Penggugat untuk menerima keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan kompensasi PHK Penggugat adalah sebesar Rp 268.060.455,76,-(dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima tujuh puluh enam rupiah).dalam bentuk menandatangani Perjanjian Bersama;
7. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara;

DALAM REKONPENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan kompensasi PHK Penggugat adalah sebesar Rp268.060.455,76,- (dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu

Halaman 45 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



empat ratus lima puluh lima tujuh puluh enam rupiah).dalam bentuk menandatangani Perjanjian Bersama;

3. Menghukum Tergugat Rekopensi untuk membayar utangnya kepada Penggugat Rekopensi sebesar Rp. 251.000.000,; (dua ratus lima puluh satu juta rupiah), yang pembayarannya diperhitungkan secara langsung sebagai pengurangan dari kompensasi pesangon berikut UPMK yang diterima oleh Tergugat Rekopensi.

DALAM KONPENSASI DAN REKONPENSASI

Menghukum Penggugat/Tergugat Rekopensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara a quo.

Atau,

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dan jawaban Tergugat I dan Tergugat II tersebut, Penggugat telah menanggapi dalam replik pada tanggal 21 Desember 2023 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Para Tergugat dalam duplik pada tanggal 4 Januari 2024, yang pada pokoknya tetap pada eksepsi dan jawabannya;

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

1. Fotokopi ID Card diri dari Penggugat-----

Bukti P-1;

2. Fotokopi (kartu Tanda Penduduk) diri Penggugat-----

Bukti P-2;

3. Fotokopi Surat Pengangkatan Penggugat sebagai Pekerja----

Bukti P-3;

4. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat No.R-032/KPI45800/2022-S-8 tanggal 08 September 2022-----

Bukti P-4;

5. Fotokopi Surat Keterangan Ijin Melaksanakan Ibadah Haji No. SIJ-01/S00300/2023-S8----- **Bukti P-5;**

6. Fotokopi Slip Gaji Penggugat

----- **Bukti P-6;**

Halaman 46 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



7. Fotokopi Surat Tanggapan Penggugat terhadap anjuran dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 16 Desember 2022----- **Bukti P-7;**

8. Foto Cendramata 20 (dua puluh) Tahun Bekerja Penggugat---
Bukti P-8;

9. Prinout Surat Keterangan Mutasi Jabatan terhadap Penggugat No. SKMJ-06061/K20520/2022-S8 tanggal 27 Oktober 2022----- **Bukti P-9;**

10. Fotokopi Surat Pemberlakuan Pembebasan Sementara dari Tugas (Skorsing) terhadap Penggugat No. R-013/KPI45500/2022-S8 tanggal 29 September 2022----- **Bukti P-10;**

11. Fotokopi Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau----- **Bukti P-11;**

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dalam persidangan yaitu : 1. **Fitrijal**, 2. **Erlianto**, 3. **Syahputra Abidin** , saksi-saksi mana dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat I telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019 sd 2021 PT Pertamina (Persero) ----- **Bukti T1-1;**

2. Perjanjian Kerja Bersama Periode 2022 sd 2024 PT Pertamina (Persero) -----
Bukti T1-2;

3. Payslip Penggugat (Sdr. Andi Setiawan) Bulan Juni 2023 -----
Bukti T1-3;

4. Surat Keputusan tentang Mutasi Jabatan No. SKMJ-11430/RP71400/2021-S8 tanggal 19 Agustus 2021 ----- **Bukti T1-4;**

5. Surat Keputusan tentang Mutasi Jabatan No. SKMJ-06061/K20520/2022-S8 tanggal 27 Oktober 2022----- **Bukti T1-5;**

6. Uraian Jabatan dari Penggugat ketika menjabat Jr Officer II IP, Legality & Secure Code-----
Bukti T1-6;

Halaman 47 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



7. Perjanjian Kerja Sama tentang Perbantuan Pekerja antara Tergugat I dengan Tergugat II No.SP-031/K00000/2020-S8 tanggal 13 Maret

2020-----

Bukti T1-7;

8. Surat Penugasan/Perbantuan (Secondee Letter) No.1023/K20000/2021-S8 tanggal 23 Agustus

2021----- **Bukti T1-8;**

9. Surat Kuasa Direktur Utama No. SK-061/C00000/2022-S8 tanggal 4 Juli 2022----- **Bukti**

T1-9;

10. Surat Kuasa Substitusi No. SKS-004/K10320/2022-S8 tanggal 8 Juli 2022 kepada Tergugat II -----

Bukti T1-10;

11. Uraian Jabatan Junior Officer Investigation & Evaluation----- **Bukti T1-11;**

12. Surat Perintah No. Prin-019/S00300/2021-S0 tentang Tim Investigasi Dugaan Penyalahgunaan Jabatan dan atau Penerimaan Gratifikasi oleh Pekerja dalam Pembuatan /Renovasi Sarpras Security di RU II Dumai tanggal 15 November 2021-----

Bukti T1-12;

13. Resume Hasil Investigasi Laporan WBS Dugaan Penyalahgunaan Jabatan dan atau Penerimaan Gratifikasi oleh Pekerja dalam Pembuatan/Renovasi Sarpras Security ini di RU II Dumai tanggal 16 Maret 2022----- **Bukti T1-13;**

14. Berita Acara Pemeriksaan Sdr. Erwin Effendi tanggal 17 November 2021----- **Bukti**

T1-14;

15. Berita Acara Pemeriksaan terhadap Sdr. Defrizal Yopianto tanggal 17 November 2021----- **Bukti T1-**

15;

16. Berita Acara Pemeriksaan Sdr. Desriyanti tanggal 7 Desember 2021-----

Bukti T1-16;



17. Berita Acara Pemeriksaan Sdri. Sunarsih tanggal 18 November 2021-----

Bukti T1-17;

18. Berita Acara Permintaan Keterangan terhadap Sdr. Syahputra Abidin tanggal 8 Oktober 2021----- **Bukti**

T1-18;

19. Surat No. R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja-----

Bukti T1-19;

20. Surat No. R013-KPI45500/2022-S8 tanggal 29 September 2022 perihal Pemberlakuan Pembebasan Sementara dari Tugas (Skorsing)-----

----- **Bukti T1-20;**

21. Risalah Bipartit tanggal 25 Maret 2022 ----- **Bukti**
T1-21;

22. Risalah Bipartit (lanjutan) tanggal 11 April 2022----- **Bukti**
T1-22;

23. Anjuran Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau No.560/Disnakertrans-HK/3952 tanggal 9 Desember 2022----- **Bukti**

T1-23;

24. Surat No. R-001/KPI45800/2023-S8 tanggal 10 Januari 2023 perihal Balasan Anjuran Mediator Disnakertrans Provinsi Riau----- **Bukti**

T1-24;

25. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja----- **Bukti**

T1-25;

26. Surat Perjanjian No.286/K21310/2019-S8 tanggal 31 Desember 2019 antara Tergugat I dengan Penggugat----- **Bukti**

T1-26;

27. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan-----

Bukti T1-27;

28. Perhitungan Rincian Utang yang dimiliki Penggugat----- **Bukti**
T1-28;

Halaman 49 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



29. Surat Pernyataan Imam Susilo tanggal 20 November 2021-- **Bukti T1-29;**

30. Risalah Perundingan Bipartit II tanggal 9 September 2022--- **Bukti T1-30;**

Menimbang, bahwa terkait dengan gugatan rekonvensi, Tergugat I telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ----- **Bukti P**

Rekon – 1;

2. Surat Perjanjian No.286/K21310/2019-S8 tanggal 31 Desember 2019 antara Tergugat I dengan Penggugat ----- **Bukti P**

Rekon – 2;

3. Perhitungan Rincian Utang Penggugat----- **Bukti P**
Rekon – 3;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Tergugat I juga telah menghadirkan saksi-saksi dalam persidangan yaitu : 1. **Putri Eka Pratiwi** 2. **Sarjono**, 3. **Saipulah Abas Wahid** dan, saksi-saksi mana di dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

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

1. Berita Acara Pemeriksaan Sdri. Sunarsih tanggal 18 November 2021-----

Bukti T2-1;

2. Berita Acara Pemeriksaan Sdr. Erwin tanggal 17 November 2021-----

Bukti T2-2;

3. Surat Pernyataan Sdr. Imam Susilo tanggal 20 November 2021-----

—**Bukti T2-3;**

4. Perjanjian Kerjasama Sersama (PKB) Periode 2019- 2021 PT Pertamina-----**Bukti T2-4;**



5. Surat Keterangan Mutasi Jabatan No. SKMJ-
06061/K20520/2022-S8 atas nama Andi
Setiawan----- **Bukti T2-5;**

6. PaySlip-Slip Bukti Pembayaran Upah kerja atas nama Andi
Setiawan-----
-- **Bukti T2-6;**

Menimbang, bahwa Tergugat II menghadirkan saksi di persidangan yaitu 1. **Erwin Efendi**, 2. **Deprizal Yopianto**, saksi-saksi mana dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam bertoita acara persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat I telah mengajukan kesimpulan masing-masing melalui e-court pada tanggal 25 Maret 2024, dan Tergugat II telah menyampaikan kesimpulan pada tanggal 28 Maret 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka Eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dibawah ini :

Menimbang, bahwa Tergugat II telah mengajukan eksepsi gugatan kurang pihak dengan alasan yang pada pokoknya Penggugat keliru tidak menarik Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau sebagai pihak dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat II tersebut Majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan



pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu secara non-ligasi melalui perundingan bipartit dan tripartit. Bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit, maka proses penyelesaian dilanjutkan melalui perundingan tripartit baik melalui konsiliasi atau mediasi;

Menimbang, bahwa kedudukan dinas yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan adalah semata sebagai penengah/mediator dalam perundingan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan hubungan industrial pada dasarnya terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 tersebut diatas, maka dinas yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan menurut Majelis Hakim tidak perlu ditarik sebagai pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial karena antara para pihak dengan dinas dimaksud tidak terdapat hubungan kerja, dengan demikian tidak ditariknya dinas dimaksud sebagai pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidaklah mengakibatkan gugatan kurang pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat II mengenai gugatan kurang pihak tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Para Tergugat juga mengajukan eksepsi mengenai gugatan kabur/*obscuur libel* dengan alasan pada pokoknya antara posita dan petitum gugatan tidak jelas serta tidak sejalan/selaras;

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

Halaman 52 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ada kaitan atau pada hakekatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa eksepsi *obcsuur libel* 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 uraian gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat antara posita dan petitum gugatan sudah jelas, selaras serta sejalan yang mana pada pokoknya Penggugat mendalilkan telah diputus hubungan kerjanya oleh Para Tergugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran yang didalilkan tidak pernah dilakukan oleh Penggugat sehingga pemutusan hubungan kerja oleh Para Tergugat tidak sah dan oleh karenanya Penggugat menuntut untuk dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum pemutusan hubungan kerjanya berdasarkan Surat Pemberitahuan PHK No. R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September

Halaman 53 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2022 ("Surat Pemberitahuan PHK") dan Penggugat menuntut dipekerjakan kembali dan dibayarkan upah serta bonus yang belum diterimanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas adalah cukup beralasan bagi Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Para Tergugat tersebut tidak beralasan sehingga harus dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

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

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

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja Tergugat I yang diperbantukan kepada Tergugat II;
2. Bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 15 Januari 2003;
3. Bahwa Penggugat telah dikenai Skorsing sejak tanggal 1 Oktober 2022;
4. Bahwa Penggugat telah diberikan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 08 September 2022;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat I melalui kuasa Tergugat II menerbitkan Surat Pemberitahuan PHK No. R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 ("Surat Pemberitahuan PHK") terhadap Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama / PKB yang dapat dikenai sanksi PHK yang didalilkan tidak sah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat memohon untuk dinyatakan tidak sah dan batal surat pemberitahuan PHK tersebut dan menghukum Para Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat dan dibayarkan upah serta bonus yang belum diterimanya, hal mana dibantah oleh Para Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat sudah sah dan sesuai dengan PKB dengan demikian sudah sesuai pula peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat yang menjadi perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 yang berbunyi: "Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum" berdasarkan hal tersebut

Halaman 54 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan angka 2 tersebut yaitu:

➤ *Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Para Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-11 dan Saksi-saksi yaitu **1. Fitrijal, 2. Erlianto, 3. Syahputra Abidin;**

Menimbang, bahwa Tergugat I untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T1-1 sampai dengan T1-30 dan Saksi-saksi yaitu **1. Putri Eka Pratiwi 2. Sarjono, 3. Saipulah Abas Wahid;**

Menimbang, bahwa Tergugat II untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat T2-1 sampai dengan T2-6 dan saksi-saksi yaitu **1. Erwin Efendi, 2. Deprizal Yopianto;**

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 dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-4=T1-19** tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat No.R-032/KPI45800/2022-S-8 tanggal 08 September 2022 dan Saksi Putri Eka Pratiwi yang pada pokoknya menerangkan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran PKB pasal 107 ayat (5) huruf. q, r dan y yaitu melakukan pungutan tidak sah, menerima hadiah terkait jabatan, dan melakukan tindakan melebihi kewenangan yang merugikan perusahaan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena melakukan pelanggaran disiplin yang telah diatur Perjanjian Kerja Bersama berupa penyalahgunaan jabatan dan penerimaan gratifikasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-6** berupa Slip Gaji Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta upah tetap Penggugat sebelum menjalani skorsing adalah Rp 21.711.852,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Surat Tanggapan Penggugat terhadap anjuran dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan

Halaman 55 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Transmigrasi Provinsi Riau tanggal 16 Desember 2022 dan **P-11=T1-23** berupa Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan **T1-24** berupa Surat No. R-001/KPI45800/2023-S8 tanggal 10 Januari 2023 perihal Balasan Anjuran Mediator Disnakertrans Provinsi Riau, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap persengketaan antara Penggugat dengan Para Tergugat telah diupayakan penyelesaiannya melalui Mediasi dimana Mediator telah mengeluarkan anjuran yang mana atas isi anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerimanya namun Tergugat II menyatakan menolak anjuran dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-9=T1-5=T2-5** berupa Surat Keterangan Mutasi Jabatan terhadap Penggugat No. SKMJ-06061/K20520/2022-S8 tanggal 27 Oktober 2022, dan **P-10=T1-20** berupa Surat Pemberlakuan Pembebasan Sementara dari Tugas (Skorsing) terhadap Penggugat No. R-013/KPI45500/2022-S8 tanggal 29 September 2022 serta keterangan saksi **Putri Eka Pratiwi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa status Penggugat terakhir adalah sebagai Pegawai Dalam Pembinaan / PDP, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah dimutasikan oleh Tergugat I serta ditarik kembali dengan status Pekerja Dalam Pembinaan pada Tergugat I dalam rangka pelaksanaan skorsing terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2022 sampai dengan 30 Maret 2023;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T1-1=T2-4** berupa Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019 s.d 2021 PT Pertamina (Persero), **T1-2** berupa Perjanjian Kerja Bersama Periode 2022 s.d 2024 PT Pertamina (Persero), dan Saksi **Putri Eka Pratiwi** yang pada pokoknya menangkan terdapat PKB Pertamina yang berlaku antara pekerja dan Pengusaha yang mengatur mengenai pekerja perbantuan dan terhadap pekerja perbantuan berlaku PKB dimaksud dan terhadap pelanggaran Pasal 107 PKB diberikan sanksi PHK dengan hak-hak berdasarkan perhitungan Tabel Kecil, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dilaksanakan melalui sarana berupa Perjanjian Kerja Bersama dan terakhir berdasarkan PKB Tahun 2022-2024. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Bersama 2019-2021 dan tahun 2022-2024 dimaksud pada Pasal 107 telah mengatur mengenai Sanksi Perusahaan mengenai perbuatan pelanggaran berupa melakukan pungutan tidak sah, menerima gratifikasi dan melakukan tindakan melampaui wewenang berupa sanksi Pemutusan Hubungan



Kerja dengan hak-hak diberikan berdasarkan ketentuan ayat 6 Pasal 107 dan Pasal 108 PKB yang bertalian;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-3** berupa Payslip Penggugat (Sdr. Andi Setiawan) Bulan Juni 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hingga bulan Juni 2023 Penggugat masih menjalani skorsing dengan upah pokok terakhir sejumlah Rp12.019.303,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-6** berupa Uraian Jabatan dari Penggugat ketika menjabat Jr Officer II IP, Legality & Secure Code di Tergugat II, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam uraian jabatan Penggugat sebelum dimutasi menjadi Pekerja Dalam Pembinaan di Tergugat I tidak terdapat wewenang terkait dengan pengadaan barang/jasa, namun terdapat wewenang terkait penyediaan IDE Card baik untuk pekerja, visitor, rekanan dll;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-7**, berupa Perjanjian Kerja Sama tentang Perbantuan Pekerja antara Tergugat I dengan Tergugat II No.SP-031/K00000/2020-S8 tanggal 13 Maret 2020, **T1-8** berupa Surat Penugasan/Perbantuan (Seconded Letter) No.1023/K20000/2021-S8 tanggal 23 Agustus 2021, dan keterangan saksi **Putri Eka Pratiwi** yang pada pokoknya menerangkan di PKB telah diatur mengenai pekerja perbantuan dan PKB tetap berlaku terhadap pekerja perbantuan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat I yang diperbantukan pada Tergugat II berdasarkan Perjanjian Kerja Sama tentang Pekerja Perbantuan antara Tergugat I dengan Tergugat II dan terhadap Penggugat ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada Tergugat I juga tetap berlaku berdasarkan poin 8 Surat Penugasan/Perbantuan dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-11** berupa Uraian Jabatan Junior Officer Investigation & Evaluation, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa jabatan Penggugat saat sebagai Junior Officer Investigation & Evaluation tidak memiliki kewenangan terkait pengadaan barang dan jasa di Tergugat II;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-12** berupa Surat Perintah No. Prin-019/S00300/2021-S0 tentang Tim Investigasi Dugaan Penyalahgunaan Jabatan dan atau Penerimaan Gratifikasi oleh Pekerja dalam Pembuatan /Renovasi Sarpras Security di RU II Dumai tanggal 15 November 2021, **T1-12** berupa Resume Hasil Investigasi Laporan WBS Dugaan Penyalahgunaan Jabatan dan atau Penerimaan Gratifikasi oleh Pekerja dalam Pembuatan/Renovasi Sarpras Security ini di RU II Dumai tanggal 16 Maret 2022, **T1-14=T2-2** berupa Berita Acara Pemeriksaan Sdr. Erwin Effendi tanggal

Halaman 57 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



17 November 2021, **T1-15** berupa Berita Acara Pemeriksaan terhadap Sdr. Defrizal Yopianto tanggal 17 November 2021, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Erwin Effendi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat selalu membantu Saksi apabila ada permasalahan terkait dengan proyek dengan Tergugat II salah satunya ketika ada masalah pembuatan badge untuk pekerja saksi dimana atas bantuan Penggugat, maka pembuatan badge dapat dipercepat dan saksi membayar kepada Penggugat Rp70.000.000,00, bahwa hubungan dengan Penggugat selanjutnya adalah saat pengerjaan pos security dan command center dimana saksi bertindak sebagai pemodal atas proyek yang dimenangkan Koperasi. Saksi tidak tahu mengenai pengadaan proyek tersebut karena hanya berhubungan dengan Penggugat sebatas penyediaan dana yang diberikan kepada Penggugat melalui tunai dan transfer ke rekening **Syahputra Abidin** dan **Asep Maulana** atas permintaan Penggugat dengan alasan untuk pekerjaan. Bahwa saksi membenarkan adanya pemberian berupa barang-barang kepada Penggugat melalui rekan saksi yaitu **Defrizal Yopianto**. Bahwa menurut saksi dalam proyek pengadaan dimaksud yang paling berperan adalah Sdr. Dedi Sugiri dan Penggugat bekerja berdasarkan perintah Sdr. Dedi Sugiri dan keterangan saksi **Defrizal Yopianto** pada pokoknya menerangkan ada memberikan barang-barang berupa kulkas, mesin cuci dan lain-lain kepada Penggugat, bahwa awalnya saksi hanya menunjukkan toko untuk mengambil barang kepada Penggugat namun atas pengambilan barang tersebut tidak pernah dibayar oleh Penggugat sehingga saksilah yang akhirnya membayar atas pengambilan barang-barang tersebut, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah melakukan pungutan dan ikut andil secara aktif dalam proses pengadaan berupa proyek renovasi sarana prasarana security dan command center dengan menjadi jembatan antara koperasi dengan pemodal (Erwin Efendi) dimana pekerjaan pengadaan tersebut bukan merupakan bagian dari wewangnya sesuai uraian tugas yang ada dan faktanya Penggugat telah menerima pemberian barang-barang dari orang lain terkait dengan pengadaan sarana dan prasarana security pada Tergugat II;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-18** berupa Berita Acara Permintaan Keterangan terhadap Sdr. Syahputra Abidin tanggal 8 Oktober 2021, dan keterangan saksi **Syahputra Abidin** yang pada pokoknya menerangkan menerima uang dari Erwin Efendi terkait pengerjaan renovasi pos security dan kemudian menyerahkannya kepada Penggugat, bahwa

Halaman 58 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



penerimaan uang dimaksud melalui rekening saksi atas permintaan Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam kegiatan pengadaan renovasi pos security Penggugat telah menggunakan rekening pekerja lain untuk menerima pembayaran dari penyandang dana proyek dimaksud (Sdr Erwin Efendi);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-21** berupa Risalah Bipartit tanggal 25 Maret 2022, **T1-22** berupa Risalah Bipartit (lanjutan) tanggal 11 April 2022, dan **T1-30** berupa Risalah Perundingan Bipartit II tanggal 9 September 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat I telah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit beberapa kali yang pada pokoknya bipartit tersebut tidak menemukan kesepakatan diantara para pihak dan Penggugat menyanggah semua tuduhan pelanggaran dan tidak menerima sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T1-26** berupa Surat Perjanjian No.286/K21310/2019-S8 tanggal 31 Desember 2019 antara Tergugat I dengan Penggugat, bukti **T1-28** berupa Perhitungan Rincian Utang yang dimiliki Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta antara Penggugat dengan Tergugat I telah membuat perjanjian mengenai peminjaman uang untuk PPRP sejumlah Rp280.000.000,00 dan dalam ketentuan Pasal 6 perjanjian ditegaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Tergugat I berhak untuk melakukan pemotongan hak-hak Penggugat untuk melunasi pinjaman yang bertalian dan Penggugat masih memiliki kewajiban sisa pinjaman sejumlah Rp251.000.000,00;

Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan 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 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, diatur bahwa : *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan ...k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian*

Halaman 59 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Bahwa selanjutnya pemutusan hubungan kerja tanpa melalui mekanisme surat peringatan dapat dimungkinkan terhadap pelanggaran tertentu yang bersifat mendesak berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tertera dalam penjelasan pasal dimaksud dimana dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Penggugat telah melakukan perbuatan berupa melakukan pungutan sejumlah Rp70.000.000,00 atas pembuatan badge karyawan rekanan, menerima pemberian barang dari pihak lain berupa kulkas, mesin cuci dan barang lainnya dari pihak lain terkait dengan pelaksanaan pekerjaan proyek dan melakukan perbuatan diluar kewenangannya berupa ikut andil / terlibat secara aktif dalam pelaksanaan proyek renovasi dan pengadaan sarana/prasarana security dengan menjadi penghubung antara Erwin Efendi dan Koperasi serta menerima pembayaran pekerjaan secara tunai maupun melalui rekening pekerja lain, bahwa kendatipun fungsi Penggugat hanya sebatas jembatan antara pemilik modal dengan pihak yang memenangkan proyek dimaksud dan hanya menerima perintah dari Sdr. Dedi Sugiri, dalam hal ini menurut Majelis Hakim dengan jabatan yang tidak memiliki kewenangan terkait pengadaan Penggugat dapat menolak perintah yang tidak sesuai dengan lingkup jabatannya, namun kenyataannya Penggugat telah terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proyek dengan menjadi perantara dan ikut serta dengan menerima pembayaran-pembayaran atas proyek sarana/prasarana security dimaksud, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah melakukan suatu tindakan secara tidak berwenang yang harus dimaknai sebagai bentuk penyalahgunaan wewenang;

Menimbang, bahwa oleh karena perbuatan Penggugat telah diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama 2019-2021 yang saat terjadinya pelanggaran Penggugat sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 105

Halaman 60 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



huruf q yaitu: "Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;"; huruf r yaitu: "Menerima dan/atau memberi hadiah dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga ada hubungannya dengan jabatan dan/atau tugas pekerjaan tanpa izin atasan" dan huruf y yaitu: Melakukan tindakan yang melebihi otorisasi/kewenangannya sehingga menyebabkan kerugian perusahaan.", maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berdasarkan Surat No. R-32/KPI45800/2022-S8 Tanggal 08 September 2022 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, dan harus dinyatakan sah menurut hukum, dengan demikian petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 tersebut diatas harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum gugatan lainnya harus dinyatakan ditolak dan gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Para Tergugat Konvensi telah mengajukan gugatan balik/rekonvensi sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala pertimbangan dalam pokok perkara mengenai pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, maka untuk menyingkat putusan, secara *mutatis mutandis* harus dianggap menjadi pertimbangan dalam pokok perkara dalam rekonvensi;

Menimbang, bahwa Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi menyampaikan gugatan rekonvensi yang pada pokoknya mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan alasan telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 107 ayat (5) huruf q, r, dan y PKB Pertamina, maka Penggugat berhak memberikan pesangon UPMK tabel kecil telah sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (3) dan (4) PKB, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok gugatan Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi adalah dalil-dalil yang menjadi dasar petitum pokok gugatan rekonvensi angka 2 yaitu; "Menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan PHK No.R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022 adalah sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat",

Halaman 61 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



sementara Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi bersama dengan jawabannya telah mengajukan gugatan rekonvensi dan sekalipun hanya menguraikan dalam petitum gugatan, maka dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat gugatan rekonvensi dari Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi pada dasarnya merupakan kebalikan dari gugatan konvensi, sehingga Majelis Hakim memandang terhadap gugatan rekonvensi Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi telah cukup dipertimbangkan dalam pokok perkara dalam konvensi dan oleh karena Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi dan Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi memiliki kedudukan yang sama sebagai pengusaha dalam perselisihan *a quo*, maka dalam hal Majelis Hakim berpendapat antara gugatan rekonvensi Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi dan Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi harus dipandang sebagai satu kesatuan dari Para Tergugat Konvensi tersebut yang pada pokoknya mendalilkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama dan diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak dengan hak-hak berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam PKB dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memiliki hutang kepada Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat I Rekonvensi/Tergugat I Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah mengatur hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak dengan ketentuan yang lebih tinggi dari ketentuan Peraturan Pemerintah tersebut diatas, maka pembayaran hak-hak Penggugat

Halaman 62 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dihitung sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi, dan kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dibayarkan hak-hak sesuai ketentuan Pasal 108 ayat (3) dan (4) PKB tersebut berupa hak-hak dengan tabel kecil sehingga Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berhak atas pembayaran sebagai berikut:

- a. Pesangon (9x Rp12.019.303,00) : Rp108.173.727,00;
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) (7x Rp12.019.303,00) Rp84.135.121,00;
- c. Penggantian Perumahan (10% x (Pesangon + UPMK)) : Rp19.230.885,00;
- d. Kompensasi Perawatan Kesehatan (5% x (Pesangon + UPMK)) : Rp9.615.442,00;
- e. Kompensasi Fasilitas Istirahat Tahunan (273 hari): Rp30.746.984,76;
- f. Kompensasi Hari Istirahat Tahunan (17 hari) : Rp16.158.296,00;
- g. Biaya Pemulangan : -

Jumlah semua **Rp268.060.455,76 ,- (dua ratus enam puluh delapan juta enam puluh ribu empat ratus lima puluh lima rupiah tujuh puluh enam sen)**

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P.Rekon-2** berupa Surat Perjanjian No.286/K21310/2019-S8 tanggal 31 Desember 2019 antara Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan **P.Rekon-3** berupa Perhitungan Rincian Utang Penggugat, Penggugat telah memiliki perjanjian pinjaman uang untuk PPRP dengan Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi I dan masih memiliki sisa hutang/kewajiban sejumlah **Rp251.000.000,00, (dua ratus lima puluh satu juta rupiah)**, bahwa dalam ketentuan Pasal 6 perjanjian ditegaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi berhak untuk melakukan pemotongan hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk melunasi pinjaman yang bertalian bahwa oleh karena perjanjian dimaksud mengikat para pihak berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPPerdata, maka sisa kewajiban Tergugat Rekonvensi /Penggugat Konvensi tersebut harus dikurangkan dari hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi diatas sehingga Tergugat

Halaman 63 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Rekonvensi /Penggugat Konvensi memiliki hak-hak atas pemutusan hubungan kerjanya sejumlah **Rp268.060.455,76 - Rp251.000.000,00 = Rp17.060.455,76** yang dibulatkan menjadi **Rp17.060.000,00 (tujuh belas juta enam puluh ribu rupiah)** dengan demikian petitum gugatan rekonvensi Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi angka 2 dan petitum gugatan angka 2 dan angka 3 rekonvensi Penggugat II Rekonvensi /Tergugat II Konvensi dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah dimutasi/dikembalikan kepada Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi dengan status Pekerja dalam Pembinaan / PDP, maka menurut Majelis Hakim pembayaran hak-hak Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tersebut menjadi kewajiban Penggugat I Rekonvensi /Tergugat I Konvensi ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan upah Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi masih dibayarkan sampai dengan bulan Juni 2023, maka hubungan kerja Penggugat harus dinyatakan putus sejak 1 Juli 2023 berdasarkan putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan dalam pokok perkara dalam rekonvensi tersebut diatas, gugatan rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi dikabulkan untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKOVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi ditolak dan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berada di pihak yang kalah maka Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi harus dihukum untuk membayar biaya perkara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 RV, Pasal 1338 KUHPerdata, Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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 36 huruf k , Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Para Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah Surat Pemberitahuan PHK No. R-032/KPI45800/2022-S8 tanggal 8 September 2022;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Para Tergugat Konvensi/Para Penggugat Rekonvensi berdasarkan putusan ini sejak tanggal 1 Juli 2023 karena pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama;
4. Menghukum Penggugat Rekonvensi I/Tergugat Konvensi I untuk membayar uang pesangon serta hak-hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi setelah dikurangi kewajiban/utang Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan jumlah sisa seluruhnya **Rp17.060.000,00 (tujuh belas juta enam puluh ribu rupiah);**

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membayar biaya perkara sejumlah **Rp683.000,00 (enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah).**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru , pada hari Selasa, tanggal 16 April 2024, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, 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 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 18 Oktober 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 22 April 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka

Halaman 65 dari 66 Putusan PHI Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu DEDY TIAS DIANTO, S.H, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, SE., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

DEDY TIAS DIANTO, S.H

Perincian biaya :

1. Pendaftaran.....	:	Rp30.000,00;
2. Panggilan Tergugat.....	:	Rp553.000,00;
3. Redaksi.....	:	Rp10.000;
....		
4. Meterai	:	Rp10.000,00;
....		
5. A T K	:	50.000,00
6. PNBK	:	30.000,00
....		
Jumlah	:	Rp683.000,00;
(enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah)		