



PUTUSAN

Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

SUWELIK, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan karyawan bertempat tinggal di Dusun I Jembatan gantung, Kelurahan Jembatan Gantung, Kecamatan Sungai Keruh, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Subiyanto,S.H., dan kawan-kawan adalah Advokat/Pengacara Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI) yang berkantor di DPC FSB NIKEUBA kota Palembang yang beralamat di Jalan Sersan Sani, Lorong Kandis II No 898 RT.012 RW.004 Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning kota Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 24 Juli 2022 selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan:

PT PANCAROBPA PAGUN GAS, Perseroan yang berkedudukan di Jalan SD Model Belakang Terminal Randik RT.015 RW.006 Kelurahan Kayuara, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar pihak Penggugat yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan Penggugat;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 10 Agustus 2022 dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 11 Agustus 2022 dalam Registrasi Nomor 135/Pdt.Sus-

Halaman 1 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak tanggal: 10 Juli 2019 hingga hubungan kerjanya diakhiri oleh pihak Tergugat pada tanggal: 01 Februari 2021, dengan masa kerja selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan, Jabatan terakhir Penggugat yaitu selaku Driver (sopir Agen Elpiji).;-----
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja secara terus menerus serta jabatan Penggugat termasuk pekerjaan pokok di perusahaan Tergugat yang telah bekerja dengan Tergugat dengan masa kerja diatas.;-----
3. Bahwa pihak Tergugat yakni perusahaan PT. PANCARoba PAGUN GAS adalah selaku Agen Gas Elpiji, yang merupakan penerima pasokan secara langsung dari Depot Gas PERTAMINA. Kemudian PT. PANCARoba PAGUN GAS yang telah mendapat pasokan Gas dari Depot PERTAMINA (SPPBE) dalam pasokan besar tersebut mendistribusikan kepada sub agen atau pangkalan, pengecer atau warung-warung yang ada di sekitar lokasi sub agen tersebut. sehingga secara hukum upah/Gaji yang diterima oleh Penggugat tersebut haruslah dibayarkan dengan besaran upah/gaji sesuai dengan ketentuan Hukum yang berlaku berlaku.;-----
4. Bahwa upah yang diterima Penggugat selama bekerja dengan Tergugat hingga berakhirnya hubungan kerja dibayarkan secara satuan hasil yaitu dibayar per/ritase, hal mana upah yang diterima Penggugat tersebut menjadi tidak menentu. Akan tetapi sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat secara berdasarkan Hukum adalah sebesar Rp.3.251.832,- (Tiga juta dua ratus lima puluh satu ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah), sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021.;-----
5. Bahwa selama bekerja di Perusahaan Tergugat, PENGUGAT tidak diikutsertakan pada Program BPJS Ketenagakerjaan, Sehingga atas hal tersebut sangatlah merugikan Penggugat, dan atas apa yang telah diterapkan Perusahaan Tergugat tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang, dikarenakan hal tersebut merupakan amanat konstitusi yang wajib di jalankan oleh Perusahaan Tergugat untuk Pekerja/Buruh Tenaga Kerja yang bekerja di Perusahaan Tergugat.;-----
6. Bahwa pelaksanaan hak-hak Pekerja/Buruh terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta teknis pelaksanaannya haruslah

Halaman 2 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor: 24 Tahun 2011 tentang BPJS serta pelaksanaannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan bersangkutan.;-----

7. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan Penggugat bermula dari tanggal: 29 Januari 2021, hal mana Penggugat mendapatkan perintah dari perusahaan Tergugat untuk mengantarkan Gas Elpiji dari Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) daerah Lubuk Lancang Kecamatan Banyuasin ke daerah Bayung Lincir Kecamatan Musi Banyuasin. Pada saat mobil Penggugat telah di-isi muatan Full Gas Elpiji, saat Penggugat mau menjalankan mobilnya secara tiba-tiba Ban Mobil Penggugat mengalami Pecah Ban di dalam Stasiun SPPBE tersebut. Lalu Penggugat membongkar Ban tersebut dan membawanya ke tempat Tambal Ban yang tak jauh dari Stasiun SPPBE tersebut, akan tetapi Ban tersebut sudah tidak bisa untuk ditampal lagi dikarenakan ada masalah pada Klep Ban sehingga Penggugat disarankan oleh pemilik Tambal Ban untuk mengganti Ban tersebut dengan Ban yang baru. Dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan pengeluaran biaya tambahan di perusahaan Tergugat, maka Penggugat berinisiatif menghubungi pihak perusahaan Tergugat untuk melapor serta memberitahukan Penggugat sedang mengalami Pecah Ban di jalan dan Penggugat meminta Izin kepada pihak Tergugat untuk dapat mengganti Ban tersebut dengan Ban yang baru (biaya pergantian ban memakai uang jalan) akan tetapi TIDAK DIPERBOLEHKAN oleh pihak Tergugat dengan alasan pihak Tergugat akan mengirimkan Ban baru ke tempat lokasi Pecah Ban tersebut terjadi. Setelah Penggugat menunggu begitu lama, Penggugat menghubungi kembali keperusahaan Tergugat dan menanyakan tentang pengiriman Ban tersebut apakah sudah dikirimkan atau belum??? Lalu di jawab oleh Tergugat tidak ada orang yang bisa mengirimkan Ban tersebut kesana, sehingga Penggugat diminta untuk tetap menunggu sampai adanya Kiriman Ban tersebut sampai. Dikarenakan jadwal pengiriman Gas Elpiji yang diperintahkan ke-Penggugat tertunda akibat Pecah Ban, maka Penggugat menghubungi lewat Telepon ke salah satu pengurus perusahaan Tergugat untuk menjelaskan bahwa hari ini Penggugat belum bisa mengirimkan Gas Elpiji ke daerah Bayung Lincir dikarenakan mengalami Pecah Ban dan saat ini Penggugat masih menunggu kiriman Ban dari Perusahaan Tergugat. Lalu di

Halaman 3 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jawab oleh Pengurus di perusahaan Tergugat “tidak jadi masalah dan sebisanya hari Senin sudah dapat dikirim”. -----

8. Bahwa kemudian pada hari Senin tanggal: 01 Februari 2021 di pagi hari Ban tersebut telah diterima oleh Penggugat kemudian Penggugat langsung segera memasang Ban tersebut pada tempatnya dan segera Penggugat mengantarkan Gas Elpiji tersebut ke lokasi Bayung Lincir. Di dalam perjalanan menuju Bayung Lincir Penggugat tiba-tiba mendapat pesan WhatsApp dari pihak Manager perusahaan Tergugat, dimana di dalam pesan tersebut intinya mempermasalahkan mengapa Muatan Gas Elpiji belum juga di bongkar? lalu Penggugat menjelaskan tentang permasalahan yang terjadi saat itu sedang Pecah Ban. Akan tetapi pihak Tergugat secara sewenang-wenang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara lisan dan sepihak dengan menyatakan kepada Penggugat setelah pulang dari Derah Bayung Lincir Penggugat di perintahkan untuk menyerahkan Mobil, Kunci Mobil beserta Surat-menyurat Mobil agar ditiitpkan ke bagian Security (satpam) perusahaan Tergugat, lalu Penggugatpun kembali membalas pesan tersebut dengan mempertanyakan jadi maksudnya bapak pecat aku kemudian di jawablah oleh pihak Tergugat di dalam pesan tersebut “ya”;-----

9. Bahwa dikarenakan Penggugat telah di PHK secara sepihak saat sedang menjalankan tugasnya, Penggugat masih tetap menjalankan kewajibannya selaku karyawan Tergugat untuk mengatarkan Muatan Gas Elpiji tersebut ke Daerah Bayung Lincir dan muatan tersebut telah dibongkar pada hari Senin tanggal: 01 Februari 2021 pada Pukul: 17:30 Wib. Kemudian Penggugat mengembalikan Mobil, Kunci Mobil beserta Surat-Surat Mobil ke pihak Security (satpam) sesuai dengan perintah dari pihak Tergugat. Kemudian Penggugat meminta Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak Manager akan tetapi tidak ditanggapi lalu Penggugat mencoba berkordinasi ke bagian Pengurus Lapangan Tergugat agar dapat di dikeluarkan surat PHK secara tertulis akan tetapi pihak Tergugat masih tetap tidak memberikan respon serta tanggapan terhadap PHK tersebut;-----

10. Bahwa tindakan pihak perusahaan Tergugat yang tidak lagi memberikan pekerjaan kepada Penggugat tersebut, adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Lisan dan sepihak serta sewenang-wenang yang dilakukan perusahaan Tergugat terhadap Penggugat tanpa mengikuti Prosedur hukum yang berlaku.;-----

Halaman 4 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa proses perselisihan PHK tersebut telah berjalan sesuai dengan mekanisme ketentuan hukum yang berlaku, hal mana perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah dilakukan proses Bipartite dan telah di-Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, serta telah pula diterbitkan Risalah Penyelesaian serta Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan setempat.;-----

12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak management perusahaan Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta Non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku ;-----

13. Bahwa meskipun Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan pada tanggal 02 November 2020 beserta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021 sebagai Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk Cluster Ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada tanggal 02 Februari 2021, namun karena peristiwa hukum berupa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada tanggal: 01 Februari 2021 saat terjadi kekosongan hukum terhadap UU No.11 th 2020 tentang Ciptaker, Sehingga untuk mengisi kekosongan hukum tersebut Maka Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai dasar hukum Ketenagakerjaan sesuai dengan azas undang-undang ataupun suatu peraturan tidak berlaku surut, maka Penggugat berpendapat bahwa dalam menyelesaikan perkara a quo terkait perselisihan PHK tersebut, Penggugat masih tetap berpedoman/mengacu kepada UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan; -----

14. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, “pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)” ;-----

15. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat

Halaman 5 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3)

BATAL

DEMI

HUKUM” ;-----

16. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural.-----

17. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;-----

18. Bahwa Penggugat tidak mendapatkan hak cuti tahunan dari Tergugat. hal mana hak cuti tahunan tersebut telah diatur oleh undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 79 ayat 2 huruf c menyatakan “Cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus,” sehingga sudah sepantasnya apabila Penggugat mendapatkan perhitungan hak cuti akibat berakhirnya hubungan kerja;-----

19. Bahwa oleh karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, dan tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku sehingga telah sepatutnya Penggugat menerima hak hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan sesuai dengan perhitungan pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dengan alasan PHK tersebut karena Tanpa adanya Kesalahan Penggugat;-----

20. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat maka berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 Tahun 2000, Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kepada

Halaman 6 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:-----

Penggugat atas nama SUWELIK

Masa kerja : 10 Juli 2019 s/d 01 Februari 2021 (1 Tahun 6 Bulan).

Upah sesuai UMK Kabupaten MUBA Tahun 2021.: Rp.3.251.832,-

-. Uang Pesangon:

2 X (2 X Rp.3.251.832,-) =Rp.13.007.328,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja: =Rp.0,- +

Sub Total.... =Rp.13.007.328,-

-. Uang Penggantian Hak:

15% X Rp.13.007.328,- =Rp. 1.951.099,-

-. Uang Penggantian Hak Cuti:

(12/25 X Rp.3.251.832,-) =Rp. 1.560.879,-+

TOTAL..... =Rp.16.519.306,-

Terbilang: (Enam belas juta lima ratus sembilan belas ribu tiga ratus enam rupiah);-----

21. Bahwa sebagai akibat dari Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat tersebut yang mengakibatkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya dan juga berakibat pada hilangnya pendapatan bulanan Penggugat, yaitu upah berserta Hak-Hak lainnya dalam setiap bulannya;-----

22. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "*selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala*

kewajibannya";-----

23. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150 Tahun 2000, menyatakan: "*dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus perseratus)*";-----

Halaman 7 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011;-----

25. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia sebelum adanya penetapan PHK oleh pihak yang berwenang Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayarkan upah kepada Penggugat dalam setiap bulannya;-----

26. Bahwa oleh karena Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan Penggugat, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, maka oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Juli 2021 (6 bulan upah) dengan total berjumlah Rp.19.510.992,- Terbilang (Sembilan belas juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:-----
$$\text{Rp.3.251.832,-} \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp.19.510.992,-}$$

Terbilang = (Sembilan belas juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah);-----

27. Bahwa Penggugat menerima Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2020 sebesar Rp.1.500.000,- (Satu juta lima ratus ribu rupiah), hal mana pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) di tahun 2020 tersebut dibayarkan Tergugat di bawah ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan di tahun 2020 telah ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan berdasarkan ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Sektor Industri Perdagangan Besar, Eceran yaitu sebagai berikut;-----

Sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan dengan : 58/KPTS/DISNAKERTRANS/2020 yang mana upah ditahun 2020 UMSP Sektor Industri Perdagangan Besar, Eceran adalah sebesar Rp.3.165.000,- (Tiga juta seratus enam puluh lima ribu rupiah);-----

Halaman 8 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa Mengenai Kebijakan Perusahaan yang membayar Uang Tunjangan Hari Raya (THR) dibawah ketentuan aturan hukum yang berlaku sangat bertentangan dengan Undang-Undang sehingga pihak Tergugat berkewajiban untuk membayar hak atas kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Hal mana pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) begi pekerja/buruh haruslah berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Nomor: 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 06/2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan;---

30. Bahwa seharusnya berdasarkan hukum sebagai akibat diakhirinya hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat tersebut, Penggugat berhak atas Kekurangan Pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR), dengan perhitungan sebagai berikut:-----

Penggugat atas nama SUWELIK.;

Masuk Kerja 10 Juli 2019 s/d 01 Februari 2021.

➤ THR yang diterima tahun 2020 = Rp.1.500.000,-
UMSP Sektor Perdagangan Besar, Eceran 2020 = Rp.3.165.000,-
Seharusnya Uang THR tahun 2020 di hitung secara proposional yaitu :
 $Rp.3.165.000,- / 12 \times 10 = Rp.2.637.500,-$
Kekurangan Uang THR tahun 2020 yaitu :
 $Rp.2.637.500,- - Rp.1.500.000,- = Rp.1.137.500,-$

Sehingga Total Kekurangan Uang THR yang seharusnya diterima Penggugat di Tahun 2020 yaitu sebesar Rp.1.137.500,-

Terbilang = (Satu juta seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).;-----

31. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan di tahun 2020 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.1.137.500,- (Satu juta seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);-----

32. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang undang yang berlaku, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak Tergugat;-----

Halaman 9 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

33. Bahwa guna menghindari Gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;-----
34. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)".-----
35. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;-----

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :-----

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat Tidak sah dan batal demi hukum serta tidak procedural;-
3. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat.-----
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:-----
Penggugat atas nama SUWELIK
Masa kerja : 10 Juli 2019 s/d 01 Februari 2021 (1 Tahun 6 Bulan).
Upah sesuai UMK Kabupaten MUBA Tahun 2021.: Rp.3.251.832,-
-. Uang Pesangon:
 $2 \times (2 \times \text{Rp.3.251.832,-}) = \text{Rp.13.007.328,-}$
-. Uang Penghargaan Masa Kerja: $= \text{Rp.0,-}$ +
Sub Total.... $= \text{Rp.13.007.328,-}$
-. Uang Penggantian Hak:

Halaman 10 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



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

15% X Rp.13.007.328,- =Rp. 1.951.099,-
- Uang Penggantian Hak Cuti:
(12/25 X Rp.3.251.832,-) =Rp. 1.560.879,-+
TOTAL..... =Rp.16.519.306,-

Terbilang: (Enam belas juta lima ratus sembilan belas ribu tiga ratus enam
rupiah);-----

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Juli 2021 (6 bulan upah) tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.19.510.992,- (Sembilan belas juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah), dengan perhitungan upah selama proses adalah sebagai berikut;-----

Rp.3.251.832,- X 6 bulan = Rp.19.510.992,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus
sembilan puluh dua rupiah);-----

6. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2020 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.1.137.500,- terbilang (Satu juta seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dengan rincian perhitungan kekurangan THR sebagai berikut;-----

Penggugat atas nama SUWELIK.;

Masuk Kerja 10 Juli 2019 s/d 01 Februari 2021.

➤ THR yang diterima tahun 2020 = Rp.1.500.000,-
UMSP Sektor Perdagangan Besar, Eceran 2020 = Rp.3.165.000,-
Seharusnya Uang THR tahun 2020 di hitung secara proposional yaitu :
Rp.3.165.000,- / 12 X 10 = Rp.2.637.500,-
Kekurangan Uang THR tahun 2020 yaitu :
Rp.2.637.500,- - Rp.1.500.000,- = Rp.1.137.500,-

Sehingga Total Kekurangan Uang THR yang seharusnya diterima Penggugat di Tahun 2020 yaitu sebesar Rp.1.137.500,-

Terbilang = (Satu juta seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);-----

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat;-----

8. Menghukum Tergugat untuk membayara Uang Paksa (Dwangsoom) sebesar Rp.500.000,- per/hari setiap keterlambatan Tergugat untuk

Halaman 11 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap.-----

9. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;--

ATAU:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat hadir menghadap kuasanya tersebut sedangkan Tergugat atau kuasanya tidak pernah hadir dimuka persidangan setelah dipanggil secara patut menurut hukum;

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

1. Bukti P-1: Fotokopi ID Card atas nama Welly;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Screenshot Whatapps;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Tanda Terima Surat Perundingan Bipartit I;
4. BuktiP-4 :Fotokopi Tanda Terima Surat Perundingan Bipartit II;
5. Bukti P-5:Fotokopi Tanda Terima Surat Perundingan Bipartit III;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Tanda Terima Surat Perundingan Mediasi;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Anjuran;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Surat Berita Acara Hasil Pertemuan 27 Mei 2021;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Berita Acara Hasil Pertemuan 24 juni 2021;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat tidak mengajukan saksi dan Kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya perihal adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dengan secara sepihak dan tidak prosedural, oleh karenanya atas PHK dimaksud Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa

Halaman 12 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dan uang penggantian hak serta hak-hak Penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa karena ternyata pihak Tergugat pada hari persidangan yang telah ditentukan yaitu pada hari Selasa 13 September 2022, Selasa 18 Oktober 2022, dan Selasa 29 November 2022, tidak hadir dipersidangan dan Tergugat juga tidak pula menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, padahal Tergugat telah dipanggil secara patut dan ternyata tidak hadirnya Tergugat bukan disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah, maka Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Klas 1A Khusus menganggap bahwa Tergugat tidak berkehendak mempergunakan dan mempertahankan haknya atas gugatan tersebut dan berdasarkan 149 RBG Jo. Pasal 94 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk memutus perkara *aquo* dengan putusan karena tidak hadirnya Tergugat (*Verstek*);

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *aquo*, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum Penggugat maupun Tergugat yang berkaitan dengan hubungan kerja diantara keduanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2 berupa ID Card karyawan diketahui fakta hukum bahwa menunjukan Penggugat sebagai karyawan dari Tergugat (PT Pancaroba Pagun Gas) dengan jabatan Sopir dan setelah menelaah dan mencermati Surat Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin didalam keterangannya tidak terdapat bantahan terhadap Penggugat mengenai status hubungan kerja Penggugat sebagai Pekerja dari Tergugat hal ini dinilai telah diakui secara diam-diam oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak 10 Juli 2019 dengan jabatan *driver* (sopir agen elpiji);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta hukum diatas, maka Majelis Hakim menyimpulkan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat sebagai karyawan tetap dari perusahaan Tergugat sejak tanggal 10 Juli 2019;

Menimbang, bahwa adapun untuk menentukan besarnya upah Penggugat terakhir, sebagai dasar untuk perhitungan hak-hak Penggugat jika ada hak-hak yang harus dibayarkan kepada Penggugat yang berkaitan pemutusan hubungan kerja maka hal tersebut akan merujuk pada besarnya Upah Minimum Kabupaten Musi

Halaman 13 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan sebesar Rp3,251,832.00 (tiga juta dua ratus lima puluh satu ribu delapan ratus tiga puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan pokok perkara dalam perkara *a quo* berkaitan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dimana menurut Penggugat, di PHK secara sepihak tidak prosedural;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan pada pokoknya bahwa perselisihan bermula dari terlambatnya pengiriman gas elpiji ke perusahaan lain oleh Penggugat karena mobil yang dikendarai Penggugat mengalami pecah ban, bukan unsur yang disengaja oleh Penggugat dan atas kejadian tersebut Penggugat juga sudah berkoordinasi dengan petugas mekanik di kantornya namun pada tanggal 1 Februari 2021 Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sehingga masa kerjanya selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2 berupa Schreenshot percakapan Whatapp diperoleh fakta hukum pada tanggal 2 Februari 2022 ada perintah oleh saudara Lukman atasan langsung Penggugat kepada Penggugat untuk mengembalikan armada dan kuncinya ke perusahaan dari Penggugat dan Lukman Hakim juga mengiyakan bahwa Penggugat di pecat dari Perusahaan Tergugat, sehingga dari percakapan tersebut Majelis Hakim menilai Tergugat tidak melakukan klarifikasi terhadap permasalahan yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pengiriman elpiji kepada Penggugat dan Tergugat dinilai telah mengiyakan atas PHK Penggugat melalui media sosial aplikasi Whatapp ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dilakukan tidak memenuhi prosedur hukum yang berlaku sehingga PHK nya tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua), dan 3 (tiga) sepatutnya dikabulkan;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya mengatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara sepihak dan Penggugat menuntut dibayarkannya kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, oleh karena Penggugat menuntut kompensasi PHK, maka Penggugat secara prinsip dinilai menerima apabila di putus hubungan kerjanya

Halaman 14 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan syarat tertentu;

Menimbang, bahwa meskipun PHK Penggugat yang dilakukan Tergugat tidak memenuhi prosedur hukum sehingga PHK nya tidak sah dan batal demi hukum, hal mana seharusnya Penggugat dapat bekerja kembali, namun demikian oleh karena faktanya Penggugat sudah tidak aktif bekerja lagi dan Penggugat menerima apabila di putus hubungan kerjanya dengan syarat dibayarkannya kompensasi pemutusan hubungan kerjanya, maka dengan mempertimbangkan hal tersebut, maka Majelis Hakim menetapkan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dilakukan dengan secara sepihak dan non prosedural, dengan demikian hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 1 Februari 2021;

Menimbang, bahwa setelah meneliti dan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku tidak terdapat ketentuan yang mengatur khusus tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan sepihak tanpa kesalahan, dan demikian juga terhadap besaran perhitungan kompensasi PHK dimaksud, maka dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang hidup dan tumbuh di masyarakat dalam hal ini khususnya dunia ketenagakerjaan yang pada fakta hukum sebagaimana yang telah diuraikan diatas bahwa adanya pemutusan hubungan kerja buruh/pekerja dengan sepihak dan tidak prosedural dan pekerja/buruh menuntut kompensasi pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya agar tidak terjadinya kekosongan hukum maka kewajiban Majelis Hakim untuk menemukan hukum (*recht vinding*) terhadap permasalahan tersebut dan membentuk hukum untuk menyelesaikan perselisihan dalam perkara *aquo* (*recht forming*);

Menimbang, bahwa setelah meneliti dan menelaah jumlah kompensasi PHK pekerja/buruh yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan pemutusan hubungan kerja hal mana perhitungan perkalian pesangon yang nilainya tertinggi dalam hal pemutusan hubungan kerja adalah 2 (dua) kali ketentuan yaitu bagi pekerja/buruh karena meninggal dunia (*vide*: Pasal 57) dan bagi buruh/pekerja karena sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja atau *medical unfit* (*vide*: Pasal 55 Ayat (1) dan Ayat (2)). Dengan menimbang bobot alasan PHK Penggugat karena sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat sedangkan pekerja yang *medical unfit* dan meninggal saja masih mendapatkan 2 (dua) kali ketentuan, maka pemutusan hubungan kerja karena di putus sepihak dengan tidak prosedural dengan analogi hukum tersebut bijaksana dan relevan jika perhitungan kompensasi Penggugat dipersamakan sebagaimana ketentuan hukum tersebut,

Halaman 15 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan demikian Majelis Hakim menghukum kepada Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perincian perhitungan sebagai berikut :

Nama	: Suwelik
Upah	: Rp3,251,832.00
Masa Kerja	: 1 Tahun 6 Bulan
(a) Uang Pesangon	:
2 x 2 x Rp3,251,832.00	=Rp13,007.328.00
Total	=Rp13,007.328.00

(tiga belas juta tujuh ribu tiga ratus dua puluh delapan rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) sepatutnya dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat telah putus dan berakhir sejak 1 Februari 2021, maka masing-masing pihak Penggugat dan Tergugat tidak berkewajiban lagi menjalankan kewajibannya masing-masing karena sudah tidak terikat hubungan hukum diantara keduanya, maka terhadap tuntutan Penggugat untuk dibayarkannya upah proses tidak beralasan hukum ;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti-bukti yang dihadirkan oleh Penggugat dipersidangan tidak terdapat bukti-bukti yang mendukung atas dalil Penggugat mengenai kekurangan pembayaran THR, maka Majelis Hakim menilai tuntutan Penggugat yang menuntut pembayaran kekurangan Tunjangan Hari Raya 2020 tidak relevan sehingga tidak beralasan hukum;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *aquo* tidak terdapat Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karenanya terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *aquo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bij voorraad*) oleh Tergugat, hal tersebut tidaklah beralasan hukum, maka terhadap petitum gugatan angka 7 (tujuh) sudah seharusnya ditolak;

Halaman 16 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap bukti surat Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, terhadap bukti lain yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian serta nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka segala biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara yang akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil dengan secara patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan *Verstek*;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat secara sepihak dan tidak prosedural;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus dan berakhir sejak tanggal 1 Februari 2021;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon sejumlah Rp13,007.328.00 (tiga belas juta tujuh ribu tiga ratus dua puluh delapan rupiah);
6. Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *Aquo* sebesar Rp 290,000.00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa 6 Desember 2022 oleh Kami Dr. Fahmiron, S.H., M.Hum., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 13 Desember 2022 oleh Hakim Ketua Majelis

Halaman 17 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota dibantu oleh Suhanda,S.H., Panitera Pengganti, di hadir kuasa hukum Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Agus Triawan, S.H., M.H.

Dr. Fahmiron, S.H.,M.Hum.

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Suhanda,S.H.

Perincian biaya:

- | | | |
|----|-----------|---|
| 1. | Meterai | : Rp 10.000.00; |
| 2. | Panggilan | : Rp 280,000.00; |
| | Jumlah | : Rp 290,000.00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah); |

Halaman 18 dari 18, Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)