



**P U T U S A N**

**Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA** yang memeriksa dan mengadili perkara perdata Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**MARIZON:** Tempat/Tgl Lahir: Bengkulu, 17-06-199, Umur 32 Tahun, Jenis kelamin Laki-laki, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan Swasta, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Perumahan Graha Anitakira Blok I No. 04 RT 058 Kelurahan Betungan Kecamatan Selebar Kota Bengkulu, dalam hal ini memberi Kuasa kepada **1. AAN JULIANDA, SH.MH. 2. DEO AGUNG PRATAMA, SH. 3. ZELIG ILHAM, SH.** Kesemuanya merupakan Advokat pada Kantor Hukum Law Firm Ruang Keadilan, yang beralamat di Jl. Ciliwung Residence Blok A No. 01 Kelurahan Padang Harapan Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu, berdasarkan surat Kuasa Khusus tanggal 25 Desember 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA dibawah Register Nomor : 2/SK/I/2023/PN.Bgl tanggal 11 Januari 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT ;**

**MELAWAN**

**PT. SURYA MADISTRINDO (Subdiary Of PT. Gudang Garam Tbk) ARE AFFICE BENGKULU**, beralamat di Jl. Bakti Husada Kelurahan Lingkar Barat Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu, dalam hal ini memberi Kuasa kepada **1. ASTRID MONIKA S. MELIALA** (Legal Manager PT. Surya Madistrindo). **2. EL ROY SIMON HUTAGALUNG** (Legal Asisstand Manager PT. Surya Madistrindo). **3. TITIS AGNES MAHARDIKA** (Legal Officer PT. Surya Madisytrindo). **4. RISKY FEBRIANTO** (Legal Officer PT. Surya Madistrindo), berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 006/SK-PHI/SM/I/2023 Tanggal 16 Januari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA dibawah Register Nomor :

*Halaman 1 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

44/SK/I/2023/PN.Bgl tanggal 26 Januari 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

## **PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERSEBUT ;**

Telah membaca surat-surat yang berkaitan dengan pemeriksaan perkara ini ;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

Telah memperhatikan bukti surat Penggugat maupun Tergugat ;

Telah mendengar keterangan saksi Penggugat dan Tergugat;

Telah membaca kesimpulan masing-masing pihak ;

## **TENTANG DUDUK PERKARA ;**

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya Desember 2022 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA dengan Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl tanggal 11 Januari 2023 telah mengajukan gugatan sebagai berikut ;

### **POSITA**

Adapun Gugatan ini diajukan berdasarkan Posita dan Fakta-fakta Hukum sebagai berikut :

#### **A. Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat :**

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat) sejak Tanggal 18 November 2013;
2. Bahwa Penggugat telah ditetapkan menjadi Karyawan Tetap pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat), berdasarkan Surat Nomor : 0420/SM/HRD/PKT/III/2014, Perihal : Pengangkatan Karywan Tetap, pada Tanggal Pengangkatan : 18 Febuari 2014;
3. Bahwa Penggugat memiliki jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat);
4. Bahwa Penggugat pada setiap bulannya mendapatkan Gaji Pokok sebesar Rp.12.972.876,- (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Rupiah), belum termasuk tunjangan dan lainnya;

Halaman 2 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Jumlah Keseluruhan Tunjangan dan Bonus setiap bulannya yang didapatkan Penggugat sebesar Rp.16.432.698,- (Enam Belas Juta Empat Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah);
6. Jumlah Gaji Pokok beserta Tunjangan dan Bonus Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp.29.405.574,- (Dua Puluh Sembilan Empat Ratus Lima Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);
7. Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa adanya peringatan atau teguran atau perundingan kepada Penggugat dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor : 001/Sk-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja, Tertanggal 10 Agustus 2022;
8. Bahwa Penggugat telah mengabdikan diri, waktu, dan tenaga untuk kepentingan dan kemajuan Perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat) selama 9 (sembilan) Tahun masa kerja.

## B. Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Tergugat :

1. Bahwa Penggugat pada week 26 atau Tanggal 01 Juli 2022 tepatnya pada Hari Jumat melakukan rencana *joint visit* bersama Sales TMC atas nama Ezio Nurman di daerah Seblat Air Muring, akan tetapi pada hari itu Sales TMC tersebut justru tidak mengambil rute yang Penggugat tentukan, sehingga laporan *joint visit* Penggugat berbeda dengan Sales TMC dan Penggugat lupa merubah kunjungan baru *joint visit* ke *random visit*;
2. Bahwa Penggugat pada week 29 atau setidaknya-tidaknya pada Bulan Juli 2022 pada Hari Rabu melakukan *joint visit* bersama dengan Sales TMC atas nama Ezio Nurman. Pada saat Penggugat sedang mengisi BBM, Sales TMC mendahului Penggugat. Penggugat dan Sales TMC berpisah jalan, Sales TMC berjalan terlebih dahulu ke Outlet yang berada di Daerah Talang Arah Ipuh. Karena Penggugat merasa ketinggalan jarak dari Sales TMC, Penggugat tidak mengunjungi kurang lebih 7 Outlet, namun melaporkan ke atasan secara tertulis telah mengunjungi Outlet tersebut;
3. Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu melakukan Pemeriksaan Audit Periode 26 s/d

Halaman 3 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

29 Juli 2022 dan Hasil Audit bahwa Penggugat melakukan pelanggaran kunjungan fiktif sebagaimana diuraikan pada Butir 1 dan 2 di atas;

4. Bahwa 2 (dua) kesalahan dari hasil Audit tersebut yang menjadi dasar Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat;
5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu kepada Penggugat menggunakan pelanggaran yang bersifat mendesak yang berdasarkan Peraturan Perusahaan PT.Surya Madistrindo Tahun 2021-2023 Tentang Pemutusan Hubungan kerja Pasal 41 Ayat 4 huruf c, angka 1 dan 4. Yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :
  - (4) Selain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini,Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh :
    - a. Selesainya perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
    - b. Karyawan/ti masih dalam masa percobaan;
    - c. **Karyawan/ti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak,** sebagai berikut:
      - 1) **Karyawan/ti melakukan pelanggaran *Standard Operating Procedure* sehingga menyebabkan kerugian Perusahaan;**
      - 2) Karyawan/ti melakukan manipulasi data/atau dokumen Perusahaan;
      - 3) Karyawan/ti melakukan peminjaman barang berupa rokok dan/atau uang kepada pelanggan tanpa ijin tertulis dari atasan langsung atau Pihak luar yang memiliki hubungan kerja;
      - 4) **Karyawan/ti membuat dan/atau melakukan manipulasi dan/atau membuat nota/dokumen fiktif;**
      - 5) Karyawan/ti menurunkan barang pada pelanggan yang tidak sesuai dengan Nota Penjualan;
      - 6) Karyawan/ti melakukan penjualan barang milik Perusahaan untuk kepentingan pribadi dan/atau tanpa menggunakan harga yang telah ditetapkan oleh Perusahaan;

Halaman 4 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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)



- 7) Karyawan/ti menerima gratifikasi/suap dari pihak lain yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk kepentingan dan keuntungan diri sendiri maupun orang lain;
- 8) Karyawan/ti tidak melakukan dan/atau sengaja menunda penyetoran uang hasil penjualan dan/atau uang angsuran hutang/uang jaminan dari pelanggan;
- 9) Karyawan/ti melakukan rekayasa dengan pelanggan yang mempunyai tunggakan piutang untuk diajukan penghapusan piutang;
- 10) Karyawan/ti membocorkan rahasia Perusahaan kepada pihak luar.
- 11) Karyawan/ti memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
- 12) Karyawan/ti melakukan perbuatan asusila atau pelecehan seksual dengan teman sekerja di lingkungan kerja;
- 13) Karyawan/ti melakukan perjudian di lingkungan kerja;
- 14) Karyawan/ti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi dan/atau melakukan tindakan perundungan terhadap teman sekerja di lingkungan kerja, baik verbal maupun non verbal yang mengakibatkan tekanan psikis maupun fisik bagi korban;
- 15) Karyawan/ti membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 16) Karyawan/ti dengan ceroboh atau sengaja membuat celaka atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 17) Karyawan/ti mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, membawa, menyimpan dan/atau menggunakan zat adiktif di dalam lingkungan kerja.
- 18) Karyawan/ti menggunakan sosial media pribadi tidak sesuai dengan etika dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu mengunggah dokumen internal Perusahaan serta menyebarkan konten atau informasi yang bersifat *hoax*, provokatif, menghasut, menghina dan/atau mendiskreditkan suku, antar golongan, ras dan agama.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pelanggaran yang bersifat mendesak pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (2) dalam penjelasannya pada pokoknya adalah pelanggaran **yang dapat merugikan perusahaan**.

Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal :

- Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barangdan/atau uang milik Perusahaan;
  - Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
  - Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
  - Membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
  - Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
7. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat merupakan pelanggaran kedisiplinan yang **tidak berdampak kepada kerugian** Perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat);

Halaman 6 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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)



8. Bahwa Penggugat menganggap penambahan data kunjungan yang dilakukan sebagaimana diuraikan pada butir 1 dan 2 di atas tidak akan berpengaruh pada aktivitas perusahaan (Tergugat), karena sebelumnya tidak pernah dilakukan *review* atau pemeriksaan terhadap data SPV (Penggugat) tersebut. *Point review* yang dilakukan sebelumnya adalah data Sales TMC yang menerangkan mengenai kuantitas dari hasil kunjungan;
9. Pada Tanggal 22 Juli 2022, Atasan Penggugat memberikan perintah melalui Surat Elektronik (*Email*) untuk melakukan penambahan (manipulasi) data, agar memenuhi target program yang direncanakan. Perintah tersebut diterjemahkan oleh Penggugat bahwa data-data kunjungan bukan merupakan data yang dianggap sangat penting oleh perusahaan (Tergugat), sehingga dapat disesuaikan dengan kejadian-kejadian di lapangan;
10. Bahwa alasan Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT. Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat terkesan dan/atau patut diduga **sangat memaksakan penggunaan Pasal Mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Tahun 2021-2023 Tentang Pemutusan Hubungan kerja Pasal 41 Ayat 4 huruf c, angka 1 dan 4;**
11. Bahwa Penggugat tidak pernah menerima Peringatan atau Teguran dalam bentuk tertulis (Surat Peringatan) atau secara lisan sebelumnya oleh Tergugat PT. Surya Madistrindo Tbk Bengkulu terkait kesalahan yang disangkakan pada Penggugat.
12. Bahwa Tergugat secara jelas mengabaikan ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan "Pengusaha harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja";
13. Bahwa pada Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Tbk Bengkulu, Pasal 38 tentang Pemberian Surat Peringatan diatur sebagai berikut :
  - a. Perusahaan dapat memberikan surat peringatan tertulis atau lisan kepada setiap Karyawan/ti yang melakukan pelanggaran Tata Tertib dan Aturan Kedisiplinan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan ini.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Dalam hal Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan secara tertulis, maka peringatan diberikan secara berurutan mulai Surat Peringatan Pertama hingga Surat Peringatan Ketiga.
- c. Pelanggaran atau kesalahan yang dapat diberikan Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 pasal ini diantaranya :
  - 1) Tidak adanya perubahan perilaku Karyawan/ti terkait keterlambatan masuk kerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan sekalipun sudah ditegur secara lisan;
  - 2) Tidak mematuhi tata tertib keselamatan kerja, petunjuk atasan dan sebagainya;
  - 3) Melakukan kewajiban secara serampangan yang berdampak terhadap efisiensi dan produktivitas kerja.
  - 4) Tidak mengikuti sistem dan prosedur kerja yang ditetapkan;
  - 5) Tidak melaporkan kepada atasannya tentang adanya gangguan keamanan, pencurian, penggelapan, dan perusakan yang diketahui yang dapat merugikan perusahaan;
  - 6) Melakukan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan Karyawan/ti tanpa ijin atau instruksi atasan;
  - 7) Melakukan pelanggaran atau kesalahan yang memenuhi syarat untuk diberikan Surat Peringatan I, II, atau III;
- d. Perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan Pertama dan terakhir kepada Karyawan/ti yang telah melakukan pelanggaran atau kesalahan, diantaranya:
  - 1) Menolak untuk mentaati perintah yang layak dari atasannya;
  - 2) Membawa senjata tajam, senjata api, atau benda-benda yang dapat membahayakan rekan kerja, ke dalam Lingkungan Perusahaan;
  - 3) Melakukan perbuatan atau tindakan yang dapat menimbulkan keonaran di Lingkungan Perusahaan atau yang dapat merugikan Perusahaan;
  - 4) Mengadakan aktivitas organisasi yang bersifat mengganggu kelancaran kegiatan kerja maupun bertentangan dengan aturan dan kebijakan Perusahaan;
  - 5) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan terkait identitas pribadi Karyawan/ti;

Halaman 8 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





- 6) Melakukan pelanggaran atau kesalahan selain dari sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 3 pasal ini, yang memenuhi syarat untuk diberikan Surat Peringatan ini;
14. Bahwa Pada Hari Senin Tanggal 08 Agustus 2022, Penggugat pernah dipaksa oleh Tergugat PT. Surya Madistrindo Tbk Bengkulu untuk menandatangani Perjanjian Bersama yang pada pokoknya berisi kesepakatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak pernah dibahas secara bersama dengan Penggugat;
15. Bahwa Draft Surat Perjanjian Bersama yang telah disiapkan secara sepihak oleh Tergugat tersebut ditolak oleh Penggugat untuk ditandatangani, karena ketentuan sepakat dalam Perjanjian Bersama *a quo* tidak pernah dibahas dan disepakati secara bersama antara Penggugat dan Tergugat sebelumnya;
16. Bahwa setelah menolak menandatangani Surat Perjanjian Bersama tersebut, Tanggal 08 Agustus 2022 Penggugat meminta kejelasan statusnya apabila benar dilakukan PHK, maka Penggugat meminta Surat Keputusan resmi mengenai PKH yang dilakukan oleh Tergugat pada Penggugat;
17. Bahwa Penggugat menerima SK PHK pada Tanggal 18 Agustus 2022, sedangkan Surat Keputusan Nomor : 001/Sk-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat secara tertulis telah dikeluarkan pada Tanggal 10 Agustus 2022;
18. Bahwa Penggugat pada Tanggal 01 September 2022 telah mengajukan Laporan terkait Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu;
19. Berdasarkan Laporan dari Penggugat tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu mengadakan Klarifikasi kedua belah pihak pada Tanggal 15 September 2022 dan Mediasi pertama pada Tanggal 21 September 2022;
20. Bahwa pada Mediasi Pertama yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu pihak Perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat) tidak hadir, maka Penggugat dianjurkan untuk membuat Laporan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu;
21. Bahwa berdasarkan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu, Penggugat membuat laporan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu pada Tanggal 22 September 2022;



22. Berdasarkan Laporan dari Penggugat *a quo*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu telah melakukan Mediasi antara Penggugat dan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali, yaitu pada Tanggal 03 Oktober 2022, Tanggal 10 Oktober 2022, dan Tanggal 17 Oktober 2022, namun tidak menemukan hasil atau kesepakatan antar kedua belah pihak;
23. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu telah mengeluarkan Surat Anjuran Resmi dengan Nomor : 568/338/D.NAKER/2022, yang pada pokoknya menyatakan bahwa :
- a. Kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat **tidak merugikan perusahaan (Tergugat) secara finansial**;
  - b. Kesalahan Penggugat merupakan **kurangnya disiplin kerja dalam mereview atau mengevaluasi pekerjaan secara sistem**. Sesuai Peraturan Perusahaan PT.Surya Madistrindo, Pasal 38 yang pada pokoknya mengatur dan **seharusnya pada Penggugat dikenakan pemberian Surat Peringatan**;
  - c. Bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (1) yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut, maka :
    - 1) Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 (2)
    - 2) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
    - 3) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)"
24. Bahwa Tergugat tidak pernah menindaklanjuti atau mengindahkan Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu *a quo* sampai dengan Surat Gugatan ini diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada itikad baik dari Tergugat atas upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.

### C. Kewajiban Tergugat kepada Peggugat :

1. Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu selaku pengusaha harus memenuhi Hak-hak dari akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;



2. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Bagian Kedua Tentang Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (1) berbunyi : *Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
3. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Bagian Kedua Tentang Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat 2 menyebutkan "Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan : (huruf i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah";
4. Pasal 40 Ayat 3 menyebutkan "Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan: (huruf c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah";
5. Pasal 40 Ayat 4 : *Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :*
  - a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
  - b. *biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan*
  - c. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*
6. Pasal 52 ayat 1 : *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas :*
  - a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
  - b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
  - c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*
7. Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo Tbk Bengkulu wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan, dan Uang Penggantian Haksesuai PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja :



- a. Uang Pesangon Masa Kerja 8 (Delapan) Tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah : Rp. 13.000.000 X 9 = Rp. 117.000.000 X 0,5 = Rp. 58.500.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun 4 (empat) bulan upah : Rp. 13.000.000 X 4 = 52.000.000
- c. Uang Penggantian Hak: Rp. 1.000.000
- d. Total : Rp. 111.500.000,- (**seratus sebelas juta lima ratus ribu rupiah**)

#### 1. TUNTUTAN

##### A. Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan PT. Surya Madistrindo (Tergugat) Nomor : 001/Sk-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Marizon (Tergugat), Tertanggal 10 Agustus 2022 Batal Demi Hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat :
  - a. Uang Pesangon Masa Kerja 8 (Delapan) Tahun atau lebih, dengan 9 (sembilan) bulan upah : Rp. 13.000.000 X 9 = Rp. 117.000.000 X 0,5 = Rp. 58.500.000,-.
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, dengan 4 (empat) bulan upah : Rp. 13.000.000 X 4 = 52.000.000,-.
  - c. Uang Penganti Hak : Rp. 1.000.000,-.
  - d. Total Keseluruhan : Rp. 111.500.000,- (**Seratus Sebelas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah**)
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 5 (lima) bulan Gaji Pokok terhitung sejak Periode Agustus s/d Desember 2022. Secara tunai dan sekaligus, dengan hitungan rincian sebagai berikut : Rp 13.000.000 X 5 (lima) bulan gaji = Rp. 65.000.000,-. (Enam Puluh Lima Juta Rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan.



6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

**B. Subsidair :**

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara a *quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo et Bono*).

Menimbang, bahwa berdasarkan penetapan hari sidang yang telah ditetapkan oleh Ketua Majelis Hakim, Penggugat hadir Kuasanya sedangkan Tergugat pada sidang tanggal 25 Januari 2023 tidak hadir, Tergugat baru hadir kuasanya pada sidang tanggal 9 Februari 2023;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun upaya perdamaian tidak berhasil sehingga pemeriksaan dalam perkara ini dilanjutkan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI:**

1. Bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*), antara posita dan petitum gugatan yang diajukan Penggugat bertentangan, dimana didalam Posita angka 11 menyatakan "*Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan*". Namun, didalam Petitum Penggugat menyatakan Tergugat wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat ("**PP 35/2021**"), sehingga membuktikan bahwa dalil gugatan tidak saling berkait antara posita dan petitum sehingga gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*).
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*Obscur Libel*) sebagaimana disebutkan pada Gugatan Penggugat yaitu Posita bagian A angka 4 gaji pokok Penggugat senilai Rp 12.972.876,- (dua belas juta Sembilan ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus tujuh enam Rupiah), **sedangkan** pada Posita bagian C angka 7 huruf a dan huruf b Penggugat menyebutkan Gaji Pokok Penggugat senilai Rp 13.000.000,- (tiga





belas juta Rupiah), demikian seterusnya sebagaimana Penggugat sebutkan pada Petitum bagian A angka 3 huruf a, huruf b, angka 4;

3. Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H dalam bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata Indonesia”, Edisi ke lima, Penerbit Liberty Yogyakarta, tahun 1998 halaman 42 yang menyebutkan:

“Maka oleh karena itu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas (*“een duidelijke en bepaalde conclusie”* pasal 8 Rv). Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian juga gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut *“obscuur libel”* (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut.”

4. Bahwa sebagaimana diatur dalam Yurisprudensi MA Nomor 582.K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975 menyatakan bahwa, *“Karena petitum gugatan adalah tidak jelas, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima”*, maka terbukti dengan sah dan meyakinkan bahwa gugatan Pengugat kabur, tidak jelas atau *obscuur libel*, selain tidak disusun secara terang dan jelas atau tegas, gugatan juga didasarkan pada dasar hukum yang keliru. Oleh karena itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar berkenan untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

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

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat, kecuali dalil-dalil yang diakui dengan tegas kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa dalil-dalil yang dikemukakan oleh Tergugat dalam Eksepsi di atas mohon dianggap sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan (integral) dengan dalil-dalil dalam pokok perkara;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang cukup, serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta yang ada, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;

Halaman 14 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



4. Bahwa benar Penggugat bekerja sebagai karyawan di PT. Surya Madistrindo sejak tanggal 18 November 2013 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC dan mendapatkan upah pokok sebesar Rp 12.972.876,- (Dua belas juta sembilan ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus tujuh puluh enam Rupiah) setiap bulannya;
5. Bahwa dalil Penggugat pada huruf A angka 5 dan 6 tidak sesuai dengan fakta yang ada, karena keseluruhan tunjangan yang diterima Penggugat tidak akan sama, sedangkan bonus tidak diberikan setiap bulan namun setiap kuartal dengan ketentuan bahwa area tempat Penggugat bekerja memenuhi target yang diberikan oleh Perusahaan.
6. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat pada huruf Aangka 7 yang menyatakan "*Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya perundingan dengan Penggugat*", karena berdasarkan fakta, pertemuan Bipartit **telah** dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 09 Agustus 2022, dimana dalam pertemuan tersebut tidak menemukan kata sepakat dan Penggugat juga tidak bersedia menandatangani Risalah Bipartit.
7. Bahwa dalil Penggugat pada huruf B nomor 1,2,3,4, dan 5 telah sesuai dengan fakta yang ada, karena berdasarkan surat pernyataan yang dibuat oleh Penggugat pada tanggal 27 Juli 2022, Penggugat telah mengakui melakukan pelanggaran dan bersedia menerima sanksi berdasarkan ketentuan Perusahaan.Oleh karena itu, sebagaimana tercantum didalam Peraturan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1) dan 4), Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak.
8. Bahwa terkait gugatan dari Penggugat huruf Bangsa 6 yang menyatakan "*Pelanggaran yang bersifat mendesak adalah pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan*" membuktikan bahwa Kuasa Hukum Penggugat yang tidak memahami dengan baik Undang-Undang yang berlaku, karena mengacu Pasal 52 ayat (2) ("**PP 35/2021**") yaitu "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh melakukanPelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama*". Dalam hal ini, Tergugat telah mengatur beberapa pelanggaran yang masuk dalam kategori Pelanggaran bersifat mendesak di dalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat (4) huruf c ("**Peraturan Perusahaan**"), dimana dalam membuat Peraturan Perusahaan, Tergugat sudah melakukannya sesuai dengan ketentuan Permenakertrans Nomor



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Per.16/Men/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tanggal 21 Oktober 2021, sehingga Peraturan Perusahaan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, baik itu terhadap Pengusaha maupun terhadap seluruh pekerja termasuk Penggugat.

9. Bahwa dalil penggugat huruf Bangka 7 yang menyatakan bahwa *"Pelanggaran yang dilakukan Penggugat merupakan pelanggaran kedisiplinan yang tidak berdampak kepada kerugian Perusahaan"*, hal ini membuktikan bahwa Penggugat tidak menyadari kesalahannya dengan baik. Karena Penggugat yang telah merugikan Tergugat sehingga membuat rusak kepercayaan dalam hubungan kerja, yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan Perusahaan. Atas dasar tersebut, sangat terlihat bahwa Penggugat ingin mendapatkan keuntungan yang besar dari adanya pemutusan hubungan kerja dengan melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial ini, dengan demikian jelas dan nyata tujuan serta orientasi Penggugat adalah untuk mendapatkan uang semata tanpa mempertimbangkan kesalahan yang dilakukan, sehingga cara yang dilakukan Penggugat melakukan manipulasi data hanya untuk mendapatkan uang demi keuntungan pribadinya.
10. Bahwa dalil Penggugat huruf B angka 8 yang menyatakan *"penambahan data kunjungan tidak akan berpengaruh pada aktivitas perusahaan"* adalah menyesatkan dan membuktikan bahwa Penggugat sebagai Supervisor tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik, sementara review terhadap data Supervisor akan dilakukan oleh manager selaku pimpinan tertinggi di area. Oleh karena itu, tidak melakukan kunjungan berpengaruh pada aktivitas perusahaan karena Penggugat tidak melakukan *Monitoring Control Evaluation (MCE)* sebagaimana dimaksud dalam tugas dan pokok jabatannya.
11. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat huruf B angka 9 yang menyatakan *"adanya perintah untuk melakukan manipulasi data"* karena atasan penggugat tidak pernah memberikan brief yang tidak sesuai dengan aturan Perusahaan, sehingga dalam hal ini Penggugat terlalu mengada-ada.

Halaman 16 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



12. Bahwa dalil penggugat huruf Bangka 10 yang menyatakan "*Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Penggugat patut diduga sangat memaksakan penggunaan Pasal mendesak*" adalah tidak benar, karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat didasarkan pada :
- a. Bahwa Tergugat dengan sengaja telah melakukan manipulasi data demi keuntungan Penggugat Pribadi;
  - b. Bahwa berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh team Audit internal Tergugat (*Operation Control*) diketahui bahwa Penggugat telah melakukan manipulasi data, dengan demikian data yang disajikan Penggugat kepada Tergugat tidak sesuai dengan data riil yang ada dilapangan;
  - c. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 4) yang menyatakan "**Karyawan/ti melakukan manipulasi data/atau dokumen perusahaan**", maka (*masih dalam pasal dan ayat tersebut*) ayat 5 menyatakan "**Pemutusan Hubungan Kerja yang tercantum dalam ayat 4 pasal ini akan dilaksanakan sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021**".
  - d. Bahwa Penggugat sebagai karyawan seharusnya memahami benar pasal tersebut, mengingat Tergugat telah menerima dengan baik Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo pada tanggal 13 Desember 2021 dan 21 Januari 2022.
  - e. Bahwa dengan demikian tidaklah benar jika pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sangat memaksakan penggunaan pasal mendesak, karena sebagai orang yang sudah dewasa menurut hukum, Penggugat sudah sepantasnya memahami dengan benar aturan dan/atau kebijakan yang berlaku dalam Perusahaan.
13. Bahwa dapat Tergugat sampaikan terkait dalil penggugat huruf Bangka 11 yang menyatakan "*Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan terkait perbuatan yang disangkakan*", karena Perbuatan Tergugat tidak termasuk dalam kategori pelanggaran tata tertib dan aturan kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 Peraturan Perusahaan. Namun, masuk dalam kategori perbuatan yang melanggar Standar Operation Procedure sebagaimana tercantum dalam Pasal 41 ayat 4 Peraturan Perusahaan. Sehingga, sudah seyogyanya Penggugat dikenakan pasal pelanggaran yang bersifat mendesak.



14. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat huruf Bangka 12, 14, 15, 16, dan 17, karena pertemuan yang dilakukan pada tanggal 09 Agustus 2022 merupakan suatu proses bipartit, dimana dalam pertemuan tersebut, Penggugat mengakui telah melakukan manipulasi data & akan menerima sanksi dari Perusahaan. Selanjutnya, Tergugat menyampaikan bahwa pelanggaran yang dilakukan Penggugat masuk dalam kategori pelanggaran mendesak yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja, .

Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, sehingga Tergugat menyampaikan kepada Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerjanya melalui Perjanjian Bersama dengan kompensasi, namun Penggugat memilih untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Surat Keputusan-PHK.

15. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat huruf Bangka 24 yang menyatakan "*Tergugat tidak pernah menindaklanjuti Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu*" karena tidak sesuai dengan fakta yang ada, dimana Tergugat telah mengirimkan surat jawaban yang berisi menolak Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu pada tanggal 05 Desember 2022, karena Dinas Ketenagakerjaan telah salah dan keliru dalam menafsirkan suatu perbuatan yang masuk dalam kategori Pelanggaran yang bersifat mendesak. Manipulasi data/atau dokumen perusahaan bukan pelanggaran kedisiplinan namun pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian baik secara materil maupun imateril, sehingga Penggugat tidak berhak mendapatkan kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021.

16. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat pada huruf Cyang menyatakan "*Tergugat wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan, dan Uang Penggantian Hak*", karena :

A. Penggugat dengan kesadarannya telah membuat Surat Pernyataan pada tanggal 27 Juli 2022 dalam pertemuan Bipartit pada tanggal 09 Agustus 2021, dimana Penggugat telah mengakui melakukan manipulasi data sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1) dan 4) Peraturan Perusahaan dan bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

B. Mengacu kepada Surat Keputusan PHK Nomor 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir. Sehingga secara hukum, sejak 10 Agustus





2022 Penggugat tidak berhak atas upah dan Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan hal itu.

C. Mengacu kepada Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, atas Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran yang bersifat mendesak, Penggugat hanya berhak mendapatkan Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak.

Dalam hal ini, pada bulan Agustus 2021, Tergugat telah melakukan pembayaran Uang Pisah sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah) dan uang penggantian hak sebesar Rp. 15.567.451,- (Lima belas juta lima ratus enam puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh satu rupiah) ke rekening BNI pribadi Tergugat.

17. Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat bertentangan dengan hukum karena tidak memenuhi syarat formil dalam Pengajuan gugatan, maka dapat disimpulkan gugatan diajukan Penggugat dengan itikad tidak baik dengan mengabaikan hukum. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila gugatan dinyatakan **DITOLAK** atau setidaknya gugatannya dinyatakan **TIDAK DAPAT DITERIMA** (*niet ontvankelijke verklaad*);

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka bersama ini Tergugat memohon kehadiran Bapak Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan untuk memutuskannya dengan amar putusan sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI:**

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaad*);

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaad*);
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2022;

3. Menyatakan sah dan berharga SK PHK Nomor: 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022, tanggal 10 Agustus 2022;
4. Menolak pembayaran upah proses sebesar Rp. 65.000.000,- (Enam puluh lima juta rupiah) karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir. Sehingga, terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2022 Penggugat tidak berhak atas upah dari Tergugat karena sudah tidak memiliki hubungan kerja dan tidak lagi memiliki hubungan hukum.
5. Menolak pembayaran uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta Rupiah) per hari keterlambatan. Tuntutan tersebut tidaklah berdasar dan mengada-ada, sebab penerapan *dwangsom* tidak serta merta dapat dilakukan dalam tuntutan pembayaran sejumlah uang, sesuai dengan Yurisprudensi tanggal 26 Februari 1973 No. 793 K/SIP/1972.
6. Menghukum Penggugat membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

## ATAU

Apabila Bapak Ketua/Majelis Hakim berpendapat lain, maka tergugat memohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

P-1	Pengangkatan Karyawan Tetap ( Nomor : 0420/SM/HRD/PKT/III/2014	Foto Copy Sesuai Asli
P-2	Surat Keputusan (Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan	Foto Copy Sesuai Asli
P-3	Daftar Hadir Perundingan, Selasa, 09 Agustus 2022	Foto Copy dari Foto Copy
P-4	Surat Keterangan ( Nomor : 00524/SM/HRSS/REF/VIII/2022)	FotoCopy Sesuai Asli
P-5	Surat Keterangan (Nomor : 00526/SM/HRSS/JHT/VIII/2022) Prihal Keterangan BPJSTK	FotoCopy Sesuai Asli
	Surat Perjanjian bersama , Selasa, 09 Agustua 2022	FotoCopy Sesuai

Halaman 20 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



P-6		Asli
P-7	Surat Disnaker (Nomor : 568/284/D.NAKER/2022) , Prihal : Sidang Mediasi 1	FotoCopy Sesuai Asli
P-8	SuratDisnaker(Nomor:568/295/D.NAKER/2022),Pr ihal:SidangMediasiII	FotoCopy Sesuai Asli
P-9	SuratDisnaker(Nomor:568/308/D.NAKER/2022),Pr ihal:SidangMediasiIII	FotoCopy Sesuai Asli
P-10	SuratDisnaker(Nomor:568/338/D.NAKER/2022),Pr ihal:Anjuran	FotoCopyDari Foto Copy
P-11	Slip Gaji Terakhir	FotoCopy Sesuai Asli

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut;

**1. HANDOKO**

- Bahwa Saksi kenal dengan penggugat Marizon;
- Bahwa benar saksi pernah bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2022;
- Bahwa masa kerja saksi selama masa kerja saksi di perusahaan PT. Surya Madistrindo yaitu selama 13 (tiga belas ) tahun;
- Bahwa saksi kenal dan bergabung dengan penggugat Marizon pada tahun 2013;
- Bahwa jabatan saksi di perusahaan PT. Surya Madistrindo sebagai salesmen selanjutnya ke marketing dan di tahun 2014 saksi naik menjadi supervisor sampai dengan tahun 2022;
- Bahwa penilaian saksi terhadap penggugat sebagai teman kerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo pemohon bagus karena pemohon sudah menjabat sebagai supervisor;
- Bahwa selama saksi bekerja selama 13 tahun belum pernah mendapatkan surat peringatan baik lisan maupun tulisan;
- Bahwa setahu saksi penggugat belum pernah mendapatkan surat peringatan baik lisan maupun tulisan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo pernah mendapatkan penghargaan terbaik di tahun 2013 di Jogja dan tahun 2018 bertempat di Batu Raja Sumatra Selatan;
- Bahwa saksi di PHK oleh perusahaan PT. Surya Madistrindo tanggal saksi lupa di bulan Agustus 2022;
- Bahwa supervisor yang di PHK sebanyak 4 (empat) orang di antaranya yaitu Saksi, Edwar, penggugat dan Agung;
- Bahwa saksi tidak tahu masa kerja Edwar dan masa kerja Agung;
- Bahwa benar setahu saksi semua yang di PHK masa kerjanya semua di atas 8 (delapan) tahun;
- Bahwa yang menjadi dasar penggugat di PHK karena penggugat di tuduh memanipulasi data;
- Bahwa saksi tahu memanipulasi data tersebut tidak sesuai dengan SOP;
- Bahwa tugas Supervisor yaitu Monitoring, Evaluasi dan kontrol;
- Bahwa setahu saksi penggugat setelah di audit di temukan kesalahan memanipulasi data dan setelah itu penggugat di perintahkan untuk membuat surat pernyataan dan di putus hubungan kerjanya;
- Bahwa saksi pernah menandatangani PB yang sudah di konsep dan saksi tinggal tandatangan setelah itu saksi di PHK;
- Bahwa kesalahan saksi di PHK karena saksi tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan;
- Bahwa saksi tahu ada aturan perusahaan;
- Bahwa saksi di beri buku aturan perusahaan pada tahun 2021;
- Bahwa setau saksi Penggugat juga menerima buku peraturan perusahaan tahun 2021-2023
- Bahwa saksi menandatangani Perjanjian Bersama karena ingin mendapatkan surat pengalaman kerja dan surat pengantar pencairan BPJS
- Bahwa gaji saksi selaku supervisor adalah sekitar dua belas jutaan perbulan
- Bahwa selain gaji, saksi juga menerima uang pulsa sebesar Rp. 150.000,-/bulan dan ada SPPD apabila melakukan kunjungan
- Bahwa supervisor melakukan joint visit haruslah bersama sama dengan Marketing, hal ini dilakukan untuk mengetahui kedekatan

Halaman 22 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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

marketing dengan konsumen, mensosialisasikan produk baru, memasang spanduk dan lain-lain

- Bahwa selain joint visit, supervisor juga melakukan random visit, dalam hal ini supervisor pergi ke pelanggan tanpa didampingi oleh marketing TMC
  - Bahwa benar saksi ada menerima uang pisah sebesar dua juta rupiah dan Penggugat sebesar 1 juta rupiah
  - Bahwa saksi pernah membaca undang-undang yang terbaru;
  - Bahwa pada saat saksi masuk kerja langsung menjadi karyawan tetap.
  - Bahwa saksi terakhir jabatannya adalah Supervisor TMC;
  - Bahwa wilayah bekerjanya berbeda kalau wilayah penggugat yaitu wilayahnya Bengkulu dan arah ke Muko –muko sedangkan saksi Seluma manak dan Kaur;
  - Bahwa yang di maksud pelanggaran mendesak yaitu Karyawan/ti melakukan pelanggaran Standard Operating Procedure sehingga menyebabkan kerugian Perusahaan; melakukan manipulasi data/atau dokumen Perusahaan, membuat dan/atau melakukan manipulasi dan/atau membuat nota/dokumen fiktif, melakukan gratifikasi dan sebagainya ;
  - Bahwa saksi kenal dengan EZIO NURMAN, yakni marketing TMC
  - Bahwa atasan Supervisor yaitu Area Manager;
  - Bahwa setahu saksi perusahaan tidak ada yang di rugikan;
  - Bahwa saksi tidak tahu kalau tidak mengunjungi outle atau pelanggan termasuk manipulasi data ;
  - Bahwa saksi pernah membaca surat pernyataan ;
  - Bahwa setau saksi, penggugat kerja tidak sembarangan ;
  - Bahwa laporan hasil joint visite yang dilakukan oleh supervisor adalah seperti laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan seperti bukti T-1
- ## 2. PAMILTA APRUL
- Bahwa Saksi kenal dengan penggugat Marizon;

Halaman 23 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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

- Bahwa benar saksi pernah bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo;
- Bahwa saksi bekerja tahun 2014 dengan Tergugat di Lampung
- Bahwa saksi tahun 2022 ditempatkan oleh Tergugat di Batu Raja
- Bahwa saksi keluar dari perusahaan PT. Surya Madistrindo sejak bulan Januari 2023;
- Bahwa saksi kenal dengan penggugat;
- Bahwa penilaian penggugat orangnya baik dan rajin bekerja ;
- Bahwa jabatan saksi pada saat saksi bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo yaitu sebagai supervisor ;
- Bahwa saksi masuk bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 dan tahun 2021 di angkat menjadi supervisor;
- Bahwa saksi mengundurkan diri dari Tergugat semenjak Januari 2023
- Bahwa Alasan saksi mengundurkan diri dari perusahaan PT. Surya Madistrindo karena saksi ingin berusahan sendiri;
- Bahwa pada saat saksi mengundurkan diri saksi mendapatkan uang pesangon sesuai dengan masa kerja saksi;
- Bahwa alasan orang-orang di PHK karena ada kasus-kasus di lapangan;
- Bahwa pada saat saksi bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo selalu ada di lakukan audit oleh atasan saksi;
- Bahwa selama saksi bekerja di perusahaan saksi tidak pernah mendengar penggugat mendapatkan surat teguran dari perusahaan;
- Bahwa jabatan Penggugat adalah Supervisor
- Bahwa saksi mendapatkan jabatan supervisor yaitu pada tahun 2016;
- Bahwa di level supervisor di audit setiap tahun ;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di Bengkulu pada tahun 2022;
- Bahwa saksi tidak tahu kesalahan Penggugat sehingga penggugat di PHK;
- Bahwa saksi mengetahui dengan bukti T- 1 yang di perlihatkan di persidangan yaitu laporan supervisi yang dicetak dari sistem perusahaan, hal ini membuktikan bahwa benar Penggugat telah melakukan manipulasi data dengan tidak mengunjungi outlet;
- Bahwa saksi kenal dengan EZIO NURMAN sebagai sales TMC;
- Bahwa benar tidak mengunjungi outlet termasuk manipulasi data;

Halaman 24 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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

- Bahwa benar laporannya joint visite dikirim melalui alat yang didalamnya sudah ada format;
- Bahwa selama saksi bekerja ada mendapatkan buku peraturan perusahaan 2021-2023
- Bahwa setau saksi semua supervisor mendapatkan buku peraturan perusahaan
- Bahwa gaji saksi selaku supervisor adalah sekitar dua belas jutaan perbulan
- Bahwa join visite adalah kunjungan ke outlet pelanggan supervisor bersama dengan marketing TMC untuk mengetahui bagaimana kedekatan marketing dengan pelanggan, melakukan sosialisasi produk baru serta memasang spanduk dan lain-lain
- Bahwa random visite adalah tindakan supervisor mengunjungi outlet tidak dengan marketing TMC
- Bahwa tidak ada kerugian materil kepada perusahaan jika karyawan melakukan manipulasi data
- Bahwa tugas supervisor adalah melakukan monitoring, kontroling dan evaluasi
- Bahwa laporan hasil joint visite seperti adalah seperti laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan seperti bukti T-1

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

1. Bukti T.1 : Foto Copy dari Print Out Asli laporan supervisi yang dicetak dari sistem perusahaan
2. Bukti T.2 : Foto Copy Sesuai Asli Surat Pernyataan yang dibuat oleh Penggugat pada tanggal 27 Juli 2022
3. Bukti T.3 : Foto Copy Sesuai Asli Surat Pernyataan yang dibuat oleh Salesman yang bernama Ezio Nurman pada tanggal 27 Juli 2022
4. Bukti T.4 : Foto Copy Sesuai Asli Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 4) pada "Karyawan/ti melakukan manipulasi data/atau dokumen perusahaan".
5. Bukti T.5 A : Foto Copy Sesuai Asli Form Tanda Terima Buku Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo 2021 - 2023 yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal **13 Desember 2021.**

Halaman 25 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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)



Bukti T.5 B : Foto Copy Sesuai Asli Form Tanda Terima Ralat Buku Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo 2021 - 2023 yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal **21 Januari 2022.**

6. Bukti T.6 : Foto Copy Sesuai Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit tertanggal 09 Agustus 2022
7. Bukti T.7 : Foto Copy dari Asli Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor :001/SK-PHK/BKL/VIII/2022, tanggal 10 Agustus 2022.
8. Bukti T.8 : Foto Copy Sesuai Asli Print Out pembayaran Uang Pisah sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah).
9. Bukti T.9 : Foto Copy dari Asli Print Out Pembayaran Gaji pada bulan Juni 2022.
10. Bukti T.10 : Foto Copy dari Asli Print Out Pembayaran Gaji pada bulan Juli 2022.
11. Bukti T.11 : Foto Copy dari Asli Print Out Pembayaran Gaji pada bulan Agustus 2022 dan uang penggantian hak (**didalam system tertulis denda absen**) sebesar Rp. 15.567.451,- (Lima belas juta lima ratus enam puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh satu rupiah),

Menimbang, bahwa selain Bukti Surat, Tergugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi dipersidangan yang telah disumpah berdasarkan agamanya yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. **VIKI FERDIAN SUBUEA**

- Saksi kenal dengan penggugat ;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan PT. Surya Madistrindo;
- Bahwa jabatan saksi di perusahaan PT. Surya Madistrindo adalah sebagai Area Sales Manager (Asm) ; wilayah Bengkulu yang merupakan atasan langsung dari penggugat;
- Bahwa saksi sebagai atasan setiap awal minggu saksi melakukan briefing kepada seluruh team penjualan yang berisi update terkait kinerja operasional maupun hal-hal yang menyangkut karyawan termasuk aturan-aturan perusahaan yang harus di perhatikan oleh seluruh team;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu penggugat di PHK karena penggugat ada temuan memanipulasi data di perusahaan PT. Surya Madistrindo;
- Bahwa saksi kenal dengan Ezio Nurman sebagai sales TMC yang merupakan anggota team dibawah pengawasan penggugat;
- Bahwa sebagai supervisor harus melakukan monitoring, control, dan evaluation dengan melakukan kunjungan outlet baik secara random visit maupun join visit dengan salesmen dan mencatatkannya kedalam Handheld;
- Bahwa apa bila penggugat tidak melakukan kunjungan outlet dan penggugat tidak mencatat dalam handheld maka perbuatan penggugat masuk dalam kategori pelanggaran prosedur SOP namun apabila penggugat tidak melakukan kunjungan outlet dan penggugat mencatatkan dalam handheld telah melakukan kunjungan maka perbuatan penggugat masuk dalam katogori manipulasi data dan itu termasuk pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga sanksi yang di berikan adalah PHK;
- Bahwa penggugat mengakui perbuatannya dengan membuat surat pernyataan di hadapan team audit internal perusahaan ;
- Bahwa atas perbuatan penggugat melakukan manipulasi data saksi berkomunikasi langsung dan membuat pertemuan bipartit denagan penggugat untuk membahas persoalan tersebut , walaupun saat itu penggugat mengakui perbuatannya karena telah menyalahi aturan namun penggugat tidak mau menandatangani risalah Bipartit dan perjanjian bersama dan meminta saksi agar menerbitkan surat keputusan PHK karena penggugat akan mengajukan gugatan ke Pengadilan;
- Bahwa semua karyawan menerima buku peraturan;
- Bahwa penggugat melakukan manipulasi data dengan mencatatkan hasil kunjungan outlet namun pada faktanya penggugat tidak melakukan kunjungan ke putlet;
- Bahwa benar saksi atasan langsung dari penggugat;
- Bahwa setahu saksi penggugat tidak pernah menerima surat teguran dari perusahaan PT. Surya Madistrindo;
- Bahwa saksi sudah mensosialisasikan kepada penggugat pada tanggal 17 Agustus 2021 dan saksi selalu memperingatkan kepada pemohon tolong semua laporan di benari dan bekerja sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan;

Halaman 27 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

### 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

- Bahwa kerugian perusahaan akibat penggugat memanipulasi data menimbulkan kerugian baik secara materil maupun imateril
- Bahwa kerugian materil karena penggugat sering melakukan kunjungan ke luar kota, maka sudah banyak biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan salah satunya biaya perjalanan (SPPD) mulai dari biaya transportasi, akomodasi, dan tunjangan yang diberikan kepada penggugat setiap melakukan perjalanan dinas, Sedangkan secara immaterial perusahaan dirugikan karena penggugat telah merusak nama baik perusahaan di mata outlet dan pihak luar lainnya, membuat rusak hubungan kerja yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan
- Bahwa uang yang dikeluarkan untuk (SPPD) seharusnya sebanyak Rp. 60.000, (enam puluh ribu rupiah) perharinya ;
- Bahwa terhadap Penggugat telah diberikan uang pisah sebesar 1 juta dan uang penggantian hak sebesar
- Bahwa outlet yang tidak dikunjungi oleh Penggugat tetapi dilaporkan dikunjungi antara lain outlet bambang, Arfa, Celsi, Fitri, Bortha, Bornand
- Bahwa outlet yang tidak dikunjungi itu sesuai dengan data laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan
- Bahwa pelanggaran yang bersifat mendesak berupa manipulasi data yang dilakukan Penggugat melanggar ketentuan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 4 Peraturan Perusahaan Tergugat Tahu 2021-2023
- Bahwa saksi menanyakan kepada marketing EZIO NURMAN dan EZIO NURMAN mengakui kalau waktu Penggugat tidak pergi bersamaan sewaktu joint visit dengan Penggugat
- Bahwa joint visit adalah supervisor pergi bersamaan dengan marketing TMC untuk mengetahui sejauh mana kedekatan Marketing TMC dengan pelanggan, melakukan sosialisasi produk baru, memasang spanduk
- Bahwa Random Visit adalah kegiatan Supervisor ke outlet pelanggan tanpa didampingi oleh Marketing TMC
- Bahwa tugas supervisor adalah melakukan Monitoring, kontroling dan evaluasi

Halaman 28 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang menjadi hak bagi karyawan yang di PHK karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak adalah uang pisah dan uang penggantian hak
- Bahwa laporan hasil joint visite adalah seperti laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan seperti bukti T-1
- Bahwa dari laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan seperti bukti T-1, terlihat dengan jelas outlet-outlet konsumen yang tidak dikunjungi oleh Penggugat, tetapi dilaporkan dikunjungi kepada atasan Penggugat;

## 2. ARIF FATHONI

- Bahwa Saksi kenal dengan penggugat;
- Bahwa saksi adalah regional personnel / general affairs (RPGA) yang merupakan perwakilan Human Resources/ development (HRD) yang di tempatkan di regional Lampung yang menaungi beberapa kantor area salahsatunya adalah Begkulu ;
- Bahwa seluruh karyawan menerima buku peraturan perusahaan;
- Bahwa buku peraturan perusahaan di perbarui untuk seluruh karyawan selama 2 (dua) tahun sekali;
- Bahwa saksi tahu perusahaan PT. Surya Madistrindo telah melaksanakan sosialisasi terhadap peraturan perusahaandengan 2 (dua) tahap yaitu Tahap satu di lakukan oleh HRD dan legal kantor pusat kepala leader yaitu Reginal manager dan area manager, kemudian Regional Manager melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan secara berjenjang
- Bahwa seyogyanya semua karyawan yang telah menerima buku peraturan perusahaan sudah membacanya dan mentaatinya dengan baik;
- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah melakukan manipulasi data, yakni tidak mengunjungi outlet pelanggan tetapi melaporkan ke atasan mengunjungi outlet tersebut
- Bahwa perbuatan Tergugat termasuk ke dalam pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 4 Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023
- Bahwa kerugian materil karena penggugat sering melakukan kunjungan ke luar kota, maka sudah banyak biaya yang di dikeluarkan oleh perusahaan salah satunya biaya perjalanan (SPPD) mulai dari biaya transportasi, akomodasi, dan tunjangan yang di berikan kepada

Halaman 29 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

### 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

penggugat setiap melakukan perjalanan dinas, Sedangkan secara immaterial perusahaan di rugikan karena penggugat telah merusak nama baik perusahaan di mata outlet dan pihak luar lainnya, membuat rusak hubungan kerja yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan

- Bahwa uang yang di keluarkan untuk (SPPD) seharusnya sebanyak Rp. 60.000, (enam puluh ribu rupiah) perharinya ;
- Bahwa saksi menjadi HRD sudah selama 6 (enam) tahun;
- Bahwa gaji penggugat sebanyak Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah);
- Bahwa setau saksi Penggugat ada membuat surat pernyataan yang mengakui kesalahannya;
- Bahwa tidak ada tunjangan penggugat yang melekat ;
- Bahwa hak bagi karyawan yang di PHK dengan alasan melakukan
- Bahwa hak karyawan yang di PHK karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak adalah uang pisah dan uang penggantian hak
- Bahwa perbuatan Penggugat yang memanipulasi data karena ada temuan dari tim audit internal
- Bahwa tindakan Penggugat yang memalsukan data termasuk juga kedalam pelanggaran Standar Operating Procedure

Menimbang, bahwa Kuasa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan secara tertulis masing-masing pada Tanggal 9 Maret 2023;

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

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

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA**

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

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping sangkalannya terhadap pokok perkara, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut;

Halaman 30 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

### 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)



#### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi Tergugat, maka eksepsi tersebut pada pokoknya adalah mengenai gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) dengan alasan sebagai berikut :

1. Antara posita dan petitum gugatan yang diajukan Penggugat bertentangan, dimana didalam Posita angka 11 menyatakan "*Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan*". Namun, didalam Petitum Penggugat menyatakan Tergugat wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat ("**PP 35/2021**"), sehingga membuktikan bahwa dalil gugatan tidak saling berkait antara posita dan petitum sehingga gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*).
2. Posita bagian A angka 4 gaji pokok Penggugat senilai Rp 12.972.876,- (dua belas juta Sembilan ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus tujuh enam Rupiah), **sedangkan** pada Posita bagian C angka 7 huruf a dan huruf b Penggugat menyebutkan Gaji Pokok Penggugat senilai Rp 13.000.000,- (tiga belas juta Rupiah), demikian seterusnya sebagaimana Penggugat sebutkan pada Petitum bagian A angka 3 huruf a, huruf b, angka 4;

Menimbang, setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati gugatan Penggugat, gugatan tersebut telah bersesuaian antara posita dan petitum, sedangkan mengenai berapa besaran gaji Penggugat yang sebenarnya harus dibuktikan terlebih dahulu didalam pemeriksaan pokok perkara;

Menimbang, bahwa dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) haruslah dinyatakan untuk di tolak;

#### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa penggugat dalam gugatannya telah menerangkan hal-hal pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat) sejak Tanggal 18 November 2013. Penggugat ditetapkan menjadi Karyawan Tetap pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu, berdasarkan Surat Nomor :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

0420/SM/HRD/PKT/III/2014, Perihal : Pengangkatan Karyawan Tetap, pada Tanggal Pengangkatan : 18 Februari 2014;

2. Bahwa Penggugat memiliki jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat). Penggugat mendapatkan Gaji Pokok sebesar Rp.12.972.876,- /bulan (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Rupiah), belum termasuk tunjangan dan lainnya. Jumlah Keseluruhan Tunjangan dan Bonus setiap bulannya yang didapatkan Penggugat sebesar Rp.16.432.698,- (Enam Belas Juta Empat Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah). Jumlah Gaji Pokok beserta Tunjangan dan Bonus Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp.29.405.574,- (Dua Puluh Sembilan Empat Ratus Lima Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);
3. Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa adanya peringatan atau teguran atau perundingan kepada Penggugat dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor : 001/Sk-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja, Tertanggal 10 Agustus 2022 dengan alasan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Tahun 2021-2023 Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 dimana Penggugat tidak mengunjungi kurang lebih 7 Outlet namun melaporkan ke atasan secara tertulis telah mengunjungi Outlet tersebut;
4. Bahwa Pelanggaran yang dilakukan Penggugat bukanlah termasuk kedalam pelanggaran yang bersifat mendesak, tetapi merupakan pelanggaran kedisiplinan yang tidak berdampak kepada kerugian perusahaan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat yang demikian itu, Tergugat dalam jawabannya telah membantah dengan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan di PT Surya MAdistrindo sejak tanggal 18 November 2013 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC da mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 12.972.876,- (Dua Belas Juta Sembilan ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana tercantum didalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4

Halaman 32 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



huruf c angka 1 dan 4 dan Penggugat sudah membuat surat pernyataan yang mengakui telah melakukan pelanggaran dan bersedia menerima sanksi berdasarkan ketentuan Perusahaan;

3. Bahwa Pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana tercantum didalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 yang dilakukan oleh Penggugat adalah melakukan manipulasi data kunjungan yang berpengaruh pada akifitas perusahaan karena Penggugat tidak melakukan Monitoring Control Evaluation (MCE) sebagaimana dimaksud dalam tugas pokok jabatannya dan Penggugat telah merugikan Tergugat karena membuat rusak kepercayaan dalam hubungan kerja, yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

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

1. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 18 November 2013 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC dan mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 12.972.876,- (Dua Belas Juta Sembilan ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus tujuh puluh enam rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa benar Penggugat sudah tidak bekerja lagi dengan Tergugat karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat semenjak Tanggal 10 Agustus 2022 berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Tanggal 10 Agustus 2022;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut :

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat semenjak Tanggal 10 Agustus 2022 berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Tanggal 10 Agustus 2022 karena Penggugat telah melakukan pelanggaran kedisiplinan yang tidak berdampak kepada kerugian perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 38 Peraturan Perusahaan sebagaimana dalil Penggugat ataukah karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana tercantum didalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 sebagaimana dalil Tergugat ?

Hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat ?





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Penggugat didalam gugatannya menyatakan Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat) sejak Tanggal 18 November 2013. Penggugat ditetapkan menjadi Karyawan Tetap pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu, berdasarkan Surat Nomor : 0420/SM/HRD/PKT/III/2014, Perihal : Pengangkatan Karywan Tetap, pada Tanggal Pengangkatan : 18 Febuari 2014. Bahwa Penggugat memiliki jabatan terakhir sebagai Supervisor TMC pada perusahaan PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu (Tergugat). Penggugat mendapatkan Gaji Pokok sebesar Rp.12.972.876,- /bulan (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Rupiah), belum termasuk tunjangan dan lainnya. Jumlah Keseluruhan Tunjangan dan Bonus setiap bulannya yang didapatkan Penggugat sebesar Rp.16.432.698,- (Enam Belas Juta Empat Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah). Jumlah Gaji Pokok beserta Tunjangan dan Bonus Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp.29.405.574,- (Dua Puluh Sembilan Empat Ratus Lima Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah). Bahwa Tergugat PT. Surya Madistrindo (Subdiary Of PT.Gudang Garam Tbk) Area Office Bengkulu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa adanya peringatan atau teguran atau perundingan kepada Penggugat dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor : 001/Sk-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja, Tertanggal 10 Agustus 2022 dengan alasan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo Tahun 2021-2023 Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 dimana Penggugat tidak mengunjungi kurang lebih 7 Outlet namun melaporkan ke atasan secara tertulis telah mengunjungi Outlet tersebut. Bahwa Pelanggaran yang dilakukan Penggugat bukanlah termasuk kedalam pelanggaran yang bersifat mendesak, tetapi merupakan pelanggaran kedisiplinan yang tidak berdampak kepada kerugian kepada perusahaan Tergugat sebagaimana dimaksud Pasal 38 Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat membantah dalam jawabannya dengan mengatakan Penggugat telah

Halaman 34 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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)

Halaman 34



melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana tercantum didalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 dan Penggugat sudah membuat surat pernyataan yang mengakui telah melakukan pelanggaran dan bersedia menerima sanksi berdasarkan ketentuan Perusahaan. Bahwa Pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana tercantum didalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 yang dilakukan oleh Penggugat adalah melakukan manipulasi data kunjungan yang berpengaruh pada aktifitas perusahaan karena Penggugat tidak melakukan Monitoring Control Evaluation (MCE) sebagaimana dimaksud dalam tugas pokok jabatannya dan Penggugat telah merugikan Tergugat sehingga membuat rusak kepercayaan dalam hubungan kerja, yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Menimbang, bahwa guna menguatkan dalil gugatannya tersebut, Penggugat menghadirkan Bukti surat P-1 sampai dengan P-11 serta menghadirkan 2 orang saksi yakni **HANDOKO dan PAMILTA APRUL** Dan Tergugat guna menguatkan dalil bantahannya telah pula menghadirkan bukti surat T-1 sampai dengan T-11 serta 2 (dua) orang saksi yakni **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI**;

Menimbang, bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022, Tentang : Pemutusan Hubungan Kerja, Tertanggal 10 Agustus 2022 (**VIDE BUKTI P-2 dan T-7**) dengan alasan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 1 dan 4 yang dilakukan oleh Penggugat dengan melakukan manipulasi data kunjungan yang berpengaruh pada aktifitas perusahaan karena Penggugat tidak melakukan Monitoring Control Evaluation (MCE) sebagaimana dimaksud dalam tugas pokok jabatannya dan Penggugat telah merugikan Tergugat yakni membuat rusak kepercayaan dalam hubungan kerja, yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan Perusahaan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim melihat dan mempelajari Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**), Majelis Hakim berpendapat Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2021-2023 tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 108 sampai dengan Pasal 115 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian berdasarkan keterangan saksi Penggugat **HANDOKO dan PAMILTA APRUL**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serta keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUE** dan **ARIF FATHONI** mengatakan Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2021-2023 tersebut telah diserahkan kepada karyawan termasuk kepada Penggugat (**VIDE BUKTIT-5A dan T-5B**), sehingga dengan demikian Majelis Hakim berpendapat Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2021-2023 tersebut dapat dipertimbangkan dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai Pelanggaran yang bersifat mendesak sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan mengatakan Perjanjian Kerja berakhir apabila :

- a. pekerja/buruh meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Selesai suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa Pasal 154A Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan mengatakan selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1);

Menimbang, Bahwa Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatakan 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 dengan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Halaman 36 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



Menimbang, bahwa ketentuan Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023 Pasal 41 ayat 4 huruf c angka 4 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (**VIDE BUKTI T-4**) mengatakan Selain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pasal ini, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh :

c. Karyawan/ti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagai berikut:

4). Karyawan/ti membuat dan/atau melakukan manipulasi dan/atau membuat nota/dokumen fiktif

Menimbang, bahwa ketentuan Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023 Pasal 41 ayat 5 (**VIDE BUKTI T-4**) menyatakan "*Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tercantum didalam ayat 4 pasal ini akan dilaksanakan sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021*".

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat **HANDOKO dan PAMILTA APRUL** dan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan Penggugat ada menerima Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan ada dan telah dilakukan sosialisasi mengenai Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023 tersebut kepada karyawan secara berjenjang;

Menimbang, bahwa Penggugat didalam gugatannya point 1, 2, 3, 4 pada pokoknya mengatakan pada waktu joint visite bersama sales TMC **EZIO NURMAN** di week 26 atau tanggal 01 Juli 2022, laporan joint visite Penggugat berbeda dengan **EZIO NURMAN** dan Penggugat lupa merubah kunjungan baru joint visit ke random visit dan Penggugat pada week ke 29 bulan Juli 2022 tidak mengunjungi kurang lebih 7 outlet namun melaporkan ke atasan secara tertulis telah mengunjungi outlet tersebut, kemudian Tergugat melakukan audit periode 26 s/d 29 Juli 2022 dan dari hasil audit ditemukan Penggugat melakukan pelanggaran kunjungan fiktif dan kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan Penggugat telah mengakui kesalahannya dengan membuat Surat Pernyataan tidak melakukan kunjungan ke outlet Bambang, Arfa, Celsi, Fitri, Bortha, Bernand pada Tanggal 21 Juli 2022 tetapi melaporkan mengunjungi outlet tersebut ke atasan dengan cara input di Hand Held (**VIDE BUKTI T-2**) dan **EZIO NURMAN** juga membuat



surat Pernyataan yang pada pokoknya menyatakan melakukan kunjungan ke outlet tidak ditemani atasan dalam hal ini adalah Penggugat (**VIDE BUKTI T-3**);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat **HANDOKO dan saksi Tergugat VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya karena melakukan manipulasi data kunjungan ke outlet sewaktu melakukan joint visit dengan marketing yang bernama **EZIO NURMAN**, dimana joint visit adalah kunjungan yang dilakukan oleh Supervisor bersama-sama dengan marketing ke outlet pelanggan, namun kunjungan tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat tetapi dilaporkan melakukan kunjungan keatasan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat **HANDOKO dan PAMILTA APRUL**, dan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA** mengatakan laporan hasil join visit ke outlet pelanggan adalah seperti laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan (**VIDE BUKTI T-1**);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA** mengatakan bahwa dari laporan supervise yang dicetak dari system perusahaan (**VIDE BUKTI T-1**) terlihat jelas nama-nama outlet yang tidak dikunjungi oleh Penggugat tetapi dilaporkan dikunjungi kepada atasan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat **PAMILTA APRUL dan HANDOKO** dan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan tugas Penggugat sebagai supervisor adalah melakukan monitoring, kontroling dan evaluasi. Saksi mengatakan join visit merupakan tugas Supervisor bersama marketing ke outlet pelanggan untuk melihat kinerja marketing, kedekatan marketing dengan outlet, mensosialisasikan produk baru, memasang spanduk dan lain-lain, hasil dari joint visit dilaporkan keatasan dengan menggunakan alat yang didalamnya terdapat semacam format yang harus diisi;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA dan ARIF FATHONI** mengatakan selain perbuatan memalsukan data, perbuatan Penggugat juga merupakan pelanggaran Standard Operating Procedure yang merugikan perusahaan. Perbuatan Penggugat yang memalsukan data atau dokumen berupa melaporkan keatasan mengunjungi outlet namun ternyata berdasarkan hasil audit dan surat pernyataan yang dibuat penggugat ternyata tidak melakukan kunjungan atau melakukan kunjungan fiktif merupakan perbuatan yang merugikan Tergugat secara Materil dan in materil. Kerugian Materil karena Penggugat digaji oleh Tergugat untuk melaksanakan tugasnya yakni monitoring, kontroling dan





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

evaluasi tetapi tidak dilaksanakan dan setiap melakukan joint visite bersama dengan marketing Penggugat di beri upah atau SPPD sebesar Rp. 60.000,- (enam puluh ribu rupiah)/hari, sedangkan kerugian in materil yang diderita oleh Tergugat adalah berupa hilangnya kepercayaan konsumen dalam hal ini outlet langganan Tergugat serta Tergugat tidak mengetahui bagaimana kinerja yang sebenarnya dari marketing TMC di lapangan serta membuat rusak kepercayaan dalam hubungan kerja, yang dapat menyebabkan pembuatan program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebijakan Perusahaan;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perbuatan Penggugat yang membuat adanya perbedaan laporan joint visite Penggugat dengan sales TMC dan Penggugat tidak mengunjungi kurang lebih 7 outlet namun melaporkan ke atasan secara tertulis telah mengunjungi outlet tersebut termasuk kedalam kategori perbuatan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 41 ayat (4) huruf c angka 4 Peraturan Perusanaan Tahun 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**);

Menimbang, bahwa selain itu, menurut Majelis Hakim perbuatan Penggugat yang demikian itu termasuk juga ke dalam pelanggaran Standar Operating Procedur sehingga menyebabkan kerugian perusahaan karena Penggugat tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya sebagai seorang supervisor yakni melakukan evaluasi, kontroling dan monitoring terhadap kinerja bawahannya yakni marketing TMC sebagaimana dimaksud Pasal 41 ayat (4) huruf c angka 1 Peraturan Perusanaan Tahun 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**);

Menimbang, bahwa dengan demikian, Majelis Hakim berpendapat, alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (4) huruf c angka 4 Peraturan Perusahaan Tahun 2021-2023 telah terbukti, sehingga Pemutusan Hubungan Kerjayang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022 Tanggal 10 Agustus 2022 (**VIDE BUKTI P-2 dan T-7**) adalah sah secara hukum;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat satu persatu;

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam posita nomo 2 memintakan agar Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022 Tanggal 10 Agustus 2022 batal demi hukum;

Halaman 39 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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)



Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/SK-PHK/BKL/VIII/2022 Tanggal 10 Agustus 2022 (**VIDE BUKTI P-2 dan T-7**) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (4) huruf c angka 4 Peraturan Perusahaan Tahun 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**) adalah sah secara hukum, maka dengan demikian petitum Penggugat angka 2 tersebut dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa dalam petitum angka 3 Penggugat pada pokoknya meminta agar menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang tolak yang total keseluruhannya Rp. 111.500.000,- (**seratus sebelas ribu lima ratus ribu rupiah**) akan dipertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, maka berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatakan 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 berdasarkan Pasal 42 Peraturan Perusahaan Tahun 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**) mengatakan dalam hal pemutusan hubungan kerja, perusahaan akan memberikan Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas, hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah uang penggantian hak dan uang pisah;

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat adalah 8 tahun 9 bulan ( 18 November 2013 s/d 10 Agustus 2022) maka besarnya uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2021-2023 (**VIDE BUKTI T-4**) adalah Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-8, yakni bukti pembayaran uang pisah kepada Penggugat, dimana bukti ini telah diakui dan dibenarkan juga



saksi Penggugat yakni **HANDOKO** dan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA** yang mengatakan benar Penggugat telah menerima uang pisah secara payroll melalui bank BNI dimana untuk saksi **HANDOKO** sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) dan untuk Penggugat Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);

Menimbang, bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah adalah sisa cuti yang masih menjadi hak karyawan/ti dan biaya ongkos pulang untuk karyawan/ti beserta keluarganya dan biaya pengiriman barang karyawan/ti ke tempat dimana karyawan/ti diterima bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-11 yakni bukti pembayaran gaji pada bulan Agustus 2022 dan uang penggantian hak (didalam system tertulis denda absen) Majelis Hakim berpendapat bahwa telah ada dilakukan pembayaran uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp. 15.567.451,- dimana hal ini bersesuaian dengan keterangan saksi Tergugat **VICKY FERDIAN SUBUEA** yang mengatakan terhadap Penggugat telah dibayarkan uang pisah dan uang penggantian haknya;

Menimbang, bahwa terhadap Bukti T-8 dan Bukti T-11 tersebut tidak pernah dibantah oleh Penggugat selama dalam persidangan;

Menimbang, bahwa dengan telah dibayarkannya hak –hak Penggugat tersebut oleh Tergugat, maka beralasan hukum petitum angka 3 Penggugat untuk di tolak;

Menimbang, bahwa petitum angka 4 Penggugat pada pokoknya memintakan agar Tergugat membayarkan upah proses selama 5 bulan gaji pokok periode Agustus s/d Desember 2022 akan dipertimbangkan sebagai berikut;

Bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak adalah sah secara hukum, maka Penggugat tidak berhak atas upah proses, dengan demikian beralasan hukum petitum angka 4 gugatan Penggugat untuk di tolak;

Menimbang, bahwa petitum angka 5 gugatan Penggugat memintakan agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan akan dipertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa bahwa menurut Pasal 611 a ayat (1) Rv, lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung dictum membayar sejumlah uang, karena penghukuman untuk pembayaran



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejumlah uang itu selalu dapat diwujudkan (misalnya dengan upaya paksa/eksekusi), dengan demikian petitum Penggugat angka 5 mengenai uang paksa tersebut secara hukum haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa petitum Penggugat angka 6 memintakan agar putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voerbaar bij voorraad) akan dipertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa adapun dasar hukum putusan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad) tersebut antara lain Pasal 180 ayat (1) HIR, Pasal 191 ayat (1) Rbg dan Pasal 332 Rv.

Bunyi Pasal-nya adalah sebagai berikut :

1. *Pengadilan Negeri boleh memerintahkan supaya keputusan dijalankan dahulu, walaupun keputusan itu dibantah atau diminta banding, jika ada surat yang sah, satu surat tulisan yang menurut peraturan yang laku (berlaku) untuk itu berkekuatan bukti, atau jika ada hukuman dahulu dengan keputusan yang sudah mendapat kekuatan keputusan yang pasti, demikian juga jika tuntutan sementara dikabulkan, tambahan pula dalam perselisihan hak.*
2. *Akan tetapi hal menjalankan keputusan dahulu tidak boleh diluluskan sampai kepada penyanderaan.*

Dalam Poin 6 dan 7 SEMA No. 3 Tahun 2000 disebutkan beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan ketika ingin melaksanakan putusan serta merta tersebut, yaitu :

1. *Apabila Penggugat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Pengadilan Agama agar Putusan Serta Merta dan Putusan Provisionil dilaksanakan, maka permohonan tersebut beserta berkas perkara selengkapnya dikirim ke Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Tinggi Agama disertai pendapat dari Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Pengadilan Agama yang bersangkutan.*
2. ***Adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain, apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama.***

Adanya pemberian jaminan tersebut dikuatkan dalam SEMA No. 4 Tahun 2001 yang menyebutkan :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setiap kali akan melaksanakan putusan serta merta (*Uitvoerbaar bij Voorraad*) harus disertai penetapan sebagaimana diatur dalam butir 7 SEMA No. 3 tahun 2000 yang menyebutkan:

**“Adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama” Tanpa jaminan tersebut, tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta. Lebih lanjut apabila Majelis akan mengabulkan permohonan serta merta harus memberitahukan kepada Ketua Pengadilan.**

Dengan demikian, apabila putusan serta merta tersebut ingin dikabulkan dan dilaksanakan, maka Penggugat berkewajiban memberikan jaminan yang menutupi nilai barang atau objek perselisihan dengan jumlah yang cukup untuk menutup kerugian yang mungkin diterima oleh tergugat apabila dikemudian hari ternyata putusan serta merta tersebut dianulir oleh putusan pengadilan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa permintaan putusan serta merta Penggugat yang dimintakan dalam perkara a quo tidaklah memenuhi aturan-aturan hukum sebagaimana yang telah diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa selain itu Majelis Hakim juga telah menolak petitum Penggugat angka 2, 3, 4 dan 5, sehingga dengan demikian petitum Penggugat angka 6 tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa petitum Penggugat angka 7 memintakan agar Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini akan dipertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat di tolak, maka Penggugat berada dipihak yang kalah, maka secara hukum Penggugatlah yang harus menanggung biaya perkara yang besarnya akan disebutkan didalam amar putusan ini, dengan demikian petitum Penggugat angka 7 haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa bukti-bukti yang diajukan para pihak telah diperiksa secara seksama, dan yang memiliki relevansi sudah dipertimbangkan

Halaman 43 dari 45 Halaman Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seluruhnya, dan majelis Hakim menilai bukti-bukti lain yang tidak relevan tidak perlu dipertimbangkan semuanya dan harus dianggap telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Mengingat dan memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

### DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah)

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA pada **Hari Jumat tanggal 10 Maret 2023** oleh kami **RISWAN SUPARTAWINATA, SH** sebagai Ketua Majelis, **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.,MH** dan **EDUIN OKTO, SH** masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari Senin tanggal 13 Maret 2023** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.,MH** dan **EDUIN OKTO, SH** sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh **SUKASIH, SH** sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh **Kuasa Hukum Para Penggugat dan Kuasa Tergugat;**



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

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

**MAYANDRI SUZARMAN, S.H,MH**

**RISWAN SUPARTAWINATA, SH**

**EDUIN OKTO, SH**

Panitera Pengganti

**SUKASIH, SH**

**Rincian Biaya Perkara**

Pendaftaran	Rp. 30.000,-
Biaya ATK	Rp. 50.000,-
Relaas Panggilan	Rp. 200.000,-
PNBP	Rp. 20.000,-
Redaksi	Rp. 10.000,-
Materai	Rp. 10.000,-
<b>JUMLAH</b>	Rp. 320.000,- (tiga Ratus dua puluh ribu rupiah)