



**PUTUSAN**

Nomor 196/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SEPRI APRIANI**, Warga Negara Indonesia, Karyawan Swasta, Alamat Desa Tanjung Lago Dusun III RT.012/RW.003. Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Suri S.H., dkk., Advokat yang tergabung pada Kantor Hukum Agus Suri Irzan & Rekan, berkantor dan beralamat di Jalan Talang Kelapa Ruko Spering Heil Lantai 3 (tiga) No.D6 Kelurahan Talang Kelapa. Kecamatan. Alang-Labar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 September 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat.

**LAWAN**

**PT. SWADAYA INDO PALMA**, yang berkedudukan di Dusun Talang Dabuk, Desa Sungai Rengit, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Karena jabatannya diwakili oleh Agung Budi Santoso selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhammad Daffa Azzaki, dkk., karyawan PT. Swadaya Indo Palma, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 5 Desember 2022, yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A Khusus pada

*Halaman 1 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 8 Desember 2022 dalam Register Nomor 196/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT bekerja pada, TERGUGAT dimulai 26 Juni 2014 dengan status hubungan kerja PKWTT. Mendapat upah dibayar setiap bulan sebesar Rp.5.175.796.
2. Bahwa PENGGUGAT hubungan kerja PKWTT di PHK oleh Tergugat pada tanggal 31 Agustus 2022 Menurut Tergugat kesalahan Berat. Yang berdasarkan hasil audit internal oleh pihak Tergugat.
3. Bahwa Auditor Internal merupakan pegawai atau anggota dari organisasi yang diaudit. Auditor Internal terlibat dalam audit kepatuhan dan audit operasional, pelaksanaan dua audit tersebut dapat digunakan organisasi untuk mengambil keputusan terkait kepatuhan, efektivitas, dan efisiensi. Oleh dasar itu Auditor internal dapat disebut memegang tugas sebagai *KONSULTAN INTERNAL PERUSAHAAN*. Melihat dari hal itu yang melaksanakan Audit bukanlah sebagai konsultan internal perusahaan. Sehingga hasil audit internal tidak dapat didasarkan sebagaimana keterangan Tergugat yang berujung PHK.
4. Bahwa memang penting audit untuk suatu perusahaan adalah audit membantu dalam menyajikan laporan keuangan yang lebih akurat serta menghindari atau mengungkap terjadinya Fraud yang dilakukan manajemen dalam perusahaan itu sendiri, dan dapat menambah integritas laporan keuangan untuk dipercaya oleh pihak-pihak eksternal, seperti investor dan Pemerintah. Bukan MemPHK pekerja.
5. Bahwa PENGGUGAT oleh pihak Tergugat terlanjur diPHK terhitung tanggal 31 Agustus 2022, status hubungan kerja adalah PKWTT mendapat upah sebesar Rp. 5.175.796. perbulan. Berdasarkan masa kerja, perjanjian kerja, upah terakhir diterima Penggugat menuntut hak-hak akibat PHK tersebut berupa :
  - Uang Pesangon ;
  - Uang Penghargaan masa kerja;
  - Uang Penggantian Hak.
    - o Uang cuti tahunan .
    - o Transport
    - o Perumahan, Kesehatan, Perawatan.
6. Bahwa jika dikaitkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melihat anjuran Nomor : 560/4491/distransaker/V/2022, tanggal 31 Oktober 2022. Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kab. Banyuwasin dalam risalah Mediator pada huruf c) dituangkan Perusahaan / *Pengusaha berpendapat*, bagaimana mungkin seperti dalam Risalah Mediator bahwa pihak Perusahaan/Pengusaha mengeluarkan pendapat dihadapan para pihak pada saat waktu Mediasi berlangsung, pihak Pengusaha atau yang Mewakili atau

Halaman 2 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kuasanya dalam Undangan dinas 1, (satu) 2,(dua) dan telah dipanggil secara layak tidak pernah Hadir, oleh karena itu ketidakhadiran pihak Pengusaha dan/atau yang mewakilinya dianggap tidak mengajukan perlawanan, dalam kesempulannya terkesan berpihak, berpihaknya Mediator dapat mencederai kode etik dan peraturan yang berlaku bagi profesi mediator, tentu juga dapat merugikan salah satu pihak yang berperkara. Ketidaknetralan mediator akan membuat proses mediasi menjadi rumit dan menimbulkan ketidakpercayaan dari para pihak yang bersengkata sehingga mediasi tersebut cacat Hukum, penyelesaian perselisihan PHK ini sikap Penggugat tetap tunduk dan patuh kepada Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Bahwa PHK seharusnya tidak perlu terjadi karena telah dimediasikan oleh Pihak Ketiga (Mediator) yang ada pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab.Banyasin adalah "GAGAL" untuk itu mediasi tidak mencapai kesepakatan Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A khusus.

8. Bahwa tidak serta merta Penggugat Mohon keadilan untuk mendapat Hak-hak, selaku Pekerja Namun dilandasi pula oleh :

- a. Masa Kerja,
- b. Upah yang terakhir diterima,
- c. Status Hubungan Kerja dengan (PKWTT)
- d. dan Bahwa GAGAL dalam Mediasi.

9. Bahwa seperti keterangan pada poin angka 5 diatas dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan oleh karenanya Penggugat menuntut kepada Tergugat Akibat PHK tersebut sesuai yang diatur dalam pasal 40 ayat (1), ayat (2), (3) dan ayat (4) PP No.35 tahun 2021 jo pasal 156 ayat (2),(3), dan (4) UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

10. Bahwa Penggugat Menuntut Hak-hak nya atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sesuai masa kerja 9 tahun 6 bulan upah terakhir diterima Rp. 5.175.796. yakni :

1. Uang Pesangon  $9 \times \text{upah sebulan} (Rp.5.175.796 \times 9) = Rp.46.582.164.-$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja  $3 \times \text{Upah Sebulan} (Rp.5.175.796 \times 3)$
3.  $= Rp.15.527.388.-$
4. Uang Penggantian Hak :
  - a. Cuti Tahunan.  $12/30 \times \text{Upah Sebulan} (Rp. 5.175.796 \times 12 : 30) = Rp. 2.070.300.$
  - b. Uang Perumahan, Kesehatan, Perawatan ( U.P + U.MK) =  $Rp. 46.582.164 + Rp 15.527.388. \times 15 \% = Rp.9,316,430.-$

11. Bahwa PHK terhadap Penggugat *Tetap Terjadi* maka Proses PHK ini didaftarkan Ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri

Halaman 3 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Palembang kelas 1A khusus, Proses ini membuktikan bahwa Perselisihan PHK seperti yang dialami Penggugat benar merupakan PHK sepihak, karena belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. (Inkracht van giwejsde) sehingga secara Hukum Hubungan Kerja Antara Penggugat dengan Tergugat masi terjalin sebagaimana dan Pihak Tergugat tidak Memberikan sekorsing kapada Penggugat dalam tenggang waktu Proses PHK, (PKWTT) berdasarkan ketentuan Putusan MK Nomor :37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 dan SEMA R.I Nomor 3 tahun 2015 serta SEMA R.I No/3 tahun 2018. Telah Memberikan Penafsiran masing-masing terkait dengan batas waktu pemberian upah proses maupun status Pekerja berhak mendapatkan upah proses.

12. Bahwa karena secara hukum PHK pelaksanaannya masi dalam Proses, PHK yang dilakukan terhadap para Penggugat adalah sepihak non Prosudural bukan kesalahan dari para Penggugat menurut Putusan MK Nomor :37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 dan SEMA R.I Nomor 3 tahun 2015 serta SEMA R.I No/3 tahun 2018. Penggugat menuntut upah Proses selama 6 (enam) bulan mulai upah bulan September 2022 s/d upah bulan Febuari 2023. dinyatakan sebesar Rp.31.054.776.- terbilang ( tiga puluh satu juta lima puluh empat ribu tujuh ratus tujuh puluh enem rupiah) adalah rincian sebagai berikut:

1. Upah bulan. September 2022 = sebesar Rp.5175 796.-
2. Upah bulan Oktober 2022 = sebesar Rp.5175 796.-
3. Upah bulan Nopember 2022 = sebesar Rp.5175 796.-
4. Upah bulan. Desember 2022 = sebesar Rp.5175 796.-
5. Upah bulan. Januari 2023 = sebesar Rp.5175 796.-
6. Upah bulan. Pebuari 2022 = sebesar Rp.5175 796.-

13. Berdasarkan alasan-alasan dan fakta hukum yang dikemukakan diatas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus sudi apalah kiranya memutuskan dengan amar sebagai berikut :

**PERIMAIR :**

1. Mengabulkan Gugatan dan Tuntutan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dilakukan secara sepihak non prosedural.
3. Menyatakan Hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat putus setelah dibacakannya putusan ini.
4. Menghukum TERGUGAT untuk Membayar Hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa Uang dinyatakan sebesar Rp.73.496.282.- terbilang (tujuh puluh tiga juta empat ratus Sembilan puluh enam ribu dua ratus delapan puluh dua rupiah)..dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Uang Pesangon 9 X upah sebulan ( Rp.5.175.796 X 9 ) = Rp.46.582.164.-

Halaman 4 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 3 X Upah Sebulan  
( Rp.5.175 796 X 3)  
= Rp.15.527.388.-

## 6.3 Uang Penggantian Hak :

- a. Cuti Tahunan. 12/30 X Upah Sebulan ( Rp. 5175 796 X 12 :  
30 )  
=Rp. 2.070.300.

- b. Uang Perumahan, Kesehatan, Perawatan ( U.P + U.MK) =  
Rp. 46.582.164 + Rp 15.527.388. X 15 % = Rp.9,316,430.-

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah proses kepada Penggugat dinyatakan sebesar = Rp.31.054.776.- terbilang ( tiga puluh satu juta lima puluh empat ribu tujuh ratus tujuh puluh enam rupiah) dengan Rincian : Upah Perbulan X masa proses. Jadi Upah Proses yang harus dibayar dan diterima penggugat dari TERGUGAT berupa uang dinyatakan upah :

No	UPAH	
	BULAN	
1	September tahun 2022	= R
2	Oktober tahun 2022	= R
3	November tahun 2022	= R
4	Desember tahun 2022	= R
5	Januari tahun 2023	= R
6	Pebuari tahun 2023	= R

8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat perkara ini.

## SUBSIDIAR :

Jika Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya ( *Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugathadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diatas.

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil.

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang kemudian atas surat gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA

Halaman 5 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dan seluruh dalil Penggugat, kecuali secara tegas dan nyata diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Tergugat jelas menolak dalil Gugatan Penggugat mengenai dasar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, dimana yang benar Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena perbuatan Penggugat telah melanggar Pasal 92 huruf a, Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022 – 2024;
3. Bahwa dalam Pasal 92 huruf a, Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022 – 2024 diatur “Terhadap tindakan Pekerja dibawah ini dapat diputus Hubungannya karena alasan mendesak (Pasal 52 Ayat (2) PP No 35 Tahun 2021, sebagai berikut : a. melakukan penipuan dan pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik Perusahaan”;
4. Bahwa dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur bahwa “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”, yang selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa “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”;
5. Bahwa tindakan Penggugat yang melanggar Pasal 92 huruf a, Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022 – 2024 yang mana masuk kualifikasi perbuatan yang dapat diputus Hubungannya karena alasan mendesak, telah diakui oleh Penggugat sendiri dalam Surat Keterangan tertanggal 15 Agustus 2022 dimana keterangan tersebut dibuat dengan sebenar-benarnya, yang akan Tergugat buktikan dalam Agenda Sidang Pembuktian;
6. Bahwa dalil-dalil bantahan Tergugat adalah sejalan dengan isi Surat Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Banyuasin No 560/4491/Distransnaker/V/2022 Tertanggal 31 Oktober 2022, dimana tindakan Penggugat telah melanggar Pasal Pasal 92 huruf a, Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022 – 2024, dimana perbuatan yang telah diakui dan dilakukan Penggugat masuk dalam yang mana masuk kualifikasi perbuatan yang dapat diputus Hubungannya karena alasan mendesak;

Halaman 6 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa dalam pengelolaan Perusahaan adalah berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu prinsip tata kelola perusahaan yang baik berdasarkan prinsip *Transparency* (keterbukaan informasi), *Accountability* (akuntabilitas), *Responsibility* (pertanggungjawaban), *Independency* (kemandirian), dan *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, mendapatkan pengendalian dan keseimbangan (*Check & Balances*), mendapatkan kepercayaan dari Pihak ketiga (*Stakeholders*) untuk mencapai pertumbuhan Perusahaan;

7. Bahwa keberadaan Divisi Internal Audit dalam Perusahaan Tergugat adalah merupakan salah satu implementasi *Good Corporate Governance*, dimana dalam tugasnya sebagai badan yang melakukan pengawasan, pengendalian, dan keseimbangan (*Check & Balances*) organisasi Perusahaan Tergugat, sehingga hasil pemeriksaan yang dilakukan Divisi Internal Audit digunakan oleh Tergugat dalam operasional Perusahaan;

8. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Divisi Internal Audit pada bagian *Human Resources* (HRD) dan *Payroll* (Penggajian) di Perusahaan Tergugat pada bulan Agustus 2022, ditemukan pelanggaran input Lembur fiktif (pada tanggal 31 Juli 2022 dan 6 Agustus 2022) dan Hari Kerja (HK) fiktif (pada tanggal 23 Juli 2022) ke dalam sistem penggajian yang menyebabkan dibayarkannya uang Lembur dan upah Hari Kerja (HK) yang di input oleh Penggugat, sementara pada kenyataannya (aktualnya) Penggugat tidak melakukan Lembur dan masuk kerja pada tanggal tersebut;

9. Bahwa tindakan Penggugat yang menginput Lembur fiktif (pada tanggal 31 Juli 2022 dan 6 Agustus 2022) dan Hari Kerja (HK) fiktif (pada tanggal 23 Juli 2022) ke dalam sistem penggajian yang menyebabkan dibayarkannya uang Lembur dan upah Hari Kerja (HK) yang di input oleh Penggugat, sementara pada kenyataannya (aktualnya) Penggugat tidak melakukan Lembur dan masuk kerja pada tanggal tersebut adalah melanggar Pasal 92 huruf a, Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022 – 2024 yaitu : a. melakukan penipuan dan pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik Perusahaan, yang mana masuk kualifikasi perbuatan yang dapat diputus Hubungan Kerjanya karena alasan mendesak, dan telah diakui oleh Penggugat sendiri dalam Surat Keterangan tertanggal 15 Agustus 2022 dimana keterangan tersebut dibuat dengan sebenar-benarnya, yang akan Tergugat buktikan dalam Agenda Sidang Pembuktian;

10. Bahwa dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur bahwa "Pengusaha dapat

Halaman 7 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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”, yang selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa “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”;

11. Bahwa Tergugat jelas menolak dalil Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah hadir dalam agenda Mediasi yang dilakukan di Disnakertrans Kabupaten Banyuasin, yang benar adalah Tergugat telah hadir dalam Agenda Mediasi tersebut yang akan Tergugat buktikan dalam Agenda Sidang Pembuktian;

12. Bahwa berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas adalah semakin membuktikan bahwa Penggugat telah menutup mata terhadap fakta-fakta yang sebenarnya, dimana dalil-dalil dalam gugatan Penggugat hanyalah benar-benar mengada-ada, oleh karena itu dalil-dalil gugatan Penggugat haruslah ditolak dan dikesampingkan;

13. Bahwa permohonan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang untuk memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Uang Pesangon beserta hak-hak lainnya adalah tidak berdasar dan mengada-ada, sehingga sudah sewajarnya ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang;

14. Bahwa permohonan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang untuk memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Upah selama 6 (enam) bulan mulai Upah Bulan September 2022 s/d. Upah Bulan Februari 2023 adalah tidak berdasar dan mengada-ada, sehingga sudah sewajarnya ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No 003/SIP-PSIP/EXT/VIII/2022 tanggal 19 Agustus 2022 adalah sah dan berharga dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
3. Menyatakan antara Penggugat dan Tergugat telah putus hubungan kerja sejak 19 Agustus 2022 karena Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat

*Halaman 8 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendesak sesuai dengan Ketentuan Pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma;

4. Menolak hak pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang Perumahan, Kesehatan, dan Perawatan yang diajukan Penggugat;
5. Menolak pembayaran upah dan hak-hak lainnya selama dalam masa proses yang diajukan Penggugat;
6. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Penggugat.

Atau, jika Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan.

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

1. Surat Keputusan tentang Karyawan tetap tanggal 30 September 2014 Nomor :266/SK/SIPHRGA/PK/IX/2014, selanjutnya disebut sebagai Bukti P-1;
2. Fotokopi Slip Upah Penggugat Periode bulan juni 2022. Nomor : 03214071509, selanjutnya disebut sebagai Bukti P-2;
3. Fotokopi Slip Upah Penggugat Periode bulan Juli 2022 No.03214071509, selanjutnya disebut sebagai Bukti P-3;
4. Fotokopi Slip Upah Penggugat Periode bulan Agustus 2022 No.03214071509, selanjutnya disebut sebagai Bukti P-4 ;
5. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No.PSIP/EXT/VIII/2022. Tanggal 19 Agustus 2022, selanjutnya disebut sebagai Bukti P-6;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Surat Keterangan Pengakuan Penggugat, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-1;
2. Fotokopi Hasil pemeriksaan Internal Audit Perusahaan, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-2;
3. Fotokopi Foto Copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Perintah Kerja Lembur Penggugat, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-4;
5. Fotokopi Pelaksanaan Pertemuan/Mediasi di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuwasin, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-5;
6. Fotokopi Pasal 92 Huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode 2022 – 2024, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-6;
7. Fotokopi Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Halaman 9 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

#### Disclaimer

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



Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-7;

8. Fotokopi Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-8;

9. Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Banyuwangi No 560/4491/Distransnaker/VI/2022 Tertanggal 31 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai Bukti T-9;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Murni, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi kenal dengan pengugat, karena Pengugat adalah tetangga saksi.
- Bahwa, saksi tidak pernah berkerja di Perusahaan Tergugat.
- Bahwa, saksi mengetahui bahwa Pengugat berkerja di perusahaan Tergugat, kurang lebih 5 atau 6 tahun, tapi tidak mengetahui Pengugat berkerja sebagai apa.
- Bahwa, Pengugat sekarang tidak berkerja lagi di perusahaan Tergugat, saksi tahu dari orang tua Pengugat.
- Bahwa, saksi tidak pernah melihat Pengugat memakai seragam kerja.
- Bahwa, setahu saksi Pengugat pulang kerja sebulan sekali.
- Bahwa, saksi tidak mengetahui berapa upah atau gaji pengugat.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Tumiran, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi berkerja di PT SIP sejak 2018, sebagai Kordinator KTU, yang membawahi 4 KTU.
- Bahwa, Saksi kenal dengan Pengugat, sebagai krani Personalia Pabrik.
- Bahwa, permasalahan Penggugat adalah melakukan manipulasi HK (Hari Kerja) dan lembur, sementara pada kenyataannya Penggugat tidak melakukan lembur dan masuk kerja pada tanggal tersebut.

2. Saksi Heri Setiawan, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwasaksi kenal dengan Pengugat, saksi bekerja di Tergugat sebagai HRD.
- Bahwa, status Penggugat karyawan tetap, Gaji Pengugat UMK ditambah masa kerja sesuai PKB, jabatannya sebagai krani Pabrik.
- Bahwa, Penggugat kerja sejak tahun 2014, sebagai krani gudang.
- Bahwa, tugas Penggugat adalah mengurus absensi.
- Bahwa. ada hari dimana seharusnya Penggugat tidak masuk tapi dibuat



masuk, dan tidak lembur tetapi dibuat lembur.

- Bahwa, sesuai aturan Penggugat di PHK hanya dapat sisa cuti.
- Bahwa, pelanggaran Penggugat sudah diakui Penggugat karena sengaja.
- Bahwa, saat ini saksi tidak lagi berkerja di perusahaan Tergugat, karena saya mengundurkan diri ada urusan keluarga.
- Bahwa, Penggugat tidak berkerja lagi sejak bulan Juli, Penggugat di PHK karena alasan mendesak yakni melakukan HK Fiktif dan lembur fiktif untuk Penggugat sendiri.
- Bahwa, Penggugat tidak diberikan SP langsung PHK sesuai PKB
- Bahwa, Penggugat berkerja di perusahaan Tergugat sebagai Krani Personalia.
- Bahwa, Sejak Tahun 2014 Penggugat sudah berkerja di perusahaan Tergugat.
- Bahwa, Penggugat melakukan lembur fiktif pada tanggal 23 Juli 2022 dan 6 Agustus 2022.
- Bahwa, Pada tanggal 23 Juli 2022 kedalam sistem penggajian yang menyebabkan dibayarnya uang lembur dan upah hari kerja (HK)

3. Saksi Dani Rahmat Noop, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi kerja pada Tergugat sudah 5 (lima) tahun.
- Bahwa, Jabatan Pengugat sebagai Krani pesonalia dibawah saksi.
- Bahwa, saksi mengetahui bahwa Penggugat di PHK karena menginput lembur sendiri selama 8 jam atau 1 hari pada tanggal 31 Juli, dan melakukan penginputan HK tanggal 23 Juni.
- Bahwa, permasalahan Penggugat adalah hasil temuan audit.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 15 Mei 2023.

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat dilakukan secara sepihak dan non prosedural, sehingga atas PHK tersebut Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar kompensasi berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian hak dan upah selama proses penyelesaian perselisihan.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No 003/SIP-PSIP/EXT/VIII/2022 tanggal 19 Agustus 2022 adalah sah dan berharga serta tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, sehingga antara Penggugat dan Tergugat telah putus hubungan kerja sejak 19 Agustus 2022 karena Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak sesuai dengan Ketentuan Pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma, oleh karenanya Tergugat menolak tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, Uang Penggantian Hak dan upah beserta hak-hak lainnya selama dalam proses yang diajukan Penggugat.

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing sebagaimana tersebut diatas.

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-1 berupa Surat Keputusan tentang Karyawan Tetap tanggal 30 September 2014 Nomor :266/SK/SIPHRGA/PK/IX/2014 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 26 Juli 2014.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2, P-3 dan Bukti P-4 berupa Fotokopi Slip Upah Penggugat Periode bulan Juni, Juli dan Agustus 2022 di peroleh fakta hukum bahwa Penggugat menerima upah dari Tergugat berupa Gaji Pokok sebesar Rp.3.209.895,00 dan Tunjangan pekerja sebesar Rp. 514.500,00 per bulan.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi Tergugat yang pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai Krani Personalia Pabrik, dari keterangan saksi-saksi tersebut maka diperoleh fakta hukum bahwa jabatan Penggugat diperusahaan Tergugat adalah sebagai Krani Personalia Pabrik.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum sebagaimana tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa telah terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja dengan status hubungan kerja Penggugat sebagai karyawan tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 26 Juli 2014, jabatan Penggugat sebagai Krani Personalia Pabrik dan Upah Penggugat adalah sebesar Rp. 3.724.395,00 perbulan.

Halaman 12 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa menurut dalil Penggugat pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugatdi PHK oleh Tergugat pada tanggal 31 Agustus 2022 dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan berat,yakni sebagaimana hasil audit internal pihak Tergugat, dimana seharusnya hasil audit internal tidak dapat di jadikan dasar Tergugat untuk melakukan PHK. Audit dalam suatu perusahaan adalah untuk membantu dalam menyajikan laporan keuangan yang lebih akurat serta menghindari atau mengukap terjadinya Fraud yang dilakukan menajemen dalam perusahaan itu sendiri, dan dapat menambah integritas laporan keuangan untuk dipercaya oleh pihak-pihak eksternal, dan bukan untuk MemPHK pekerja. Oleh karena secara hukum PHK Penggugat masih dalam Proses, maka PHK yang dilakukan terhadap Penggugat adalah sepihak dan non Prosudural serta bukan kesalahan dari Penggugat.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena perbuatan Penggugat telah melanggar Pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode Tahun 2022–2024, yang mana perbuatan tersebut masuk kualifikasi perbuatan yang dapat diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak, dimana telah diakui oleh Penggugat sendiri dalam Surat Keterangan tertanggal 15 Agustus 2022.Dimana, dari hasil pemeriksaan Divisi Internal Audit pada bagian *Human Resources* (HRD) dan *Payroll* (Penggajian) di Perusahaan Tergugat pada bulan Agustus 2022ditemukan pelanggaran input Lembur fiktif (pada tanggal 31 Juli 2022 dan 6 Agustus 2022) dan Hari Kerja (HK) fiktif (pada tanggal 23 Juli 2022) ke dalam sistem penggajian yang menyebabkan dibayarkannya uang Lembur dan upah Hari Kerja (HK) yang di input oleh Penggugat, sementara pada kenyataannya (aktualnya) Penggugat tidak melakukan Lembur dan masuk kerja pada tanggal tersebut.

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dan Tergugat tersebut Majelis Hakim memberi pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-5 yang identik dengan Bukti T-3 yakni berupa Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No.PSIP/EXT/VIII/2022. Tanggal 19 Agustus 2022 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2022 berdasarkan ketentuan pasal 91 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma, karena sesuai temuan tim audit telah ditemukan HK fiktif dan

Halaman 13 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lembur fiktif sebesar Rp.613.795,00 yang dibuat oleh Penggugat dengan cara memasukan ke system SAP.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-6 berupa Fotokopi Pasal 92 Huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode 2022–2024 diperoleh fakta hukum bahwa ketentuan pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama perusahaan Tergugat, selengkapnya menyatakan “Terhadap tindakan Pekerja dibawah ini dapat diputus Hubungan Kerjanya karena alasan mendesak (Pasal 52 Ayat (2) PP No 35 Tahun 2021, sebagai berikut : a. Melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.”

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Penggugat terbukti melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama perusahaan Tergugat tersebut, Majelis memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-2 berupa Fotokopi Hasil pemeriksaan Internal Audit Perusahaan diperoleh fakta hukum bahwa Tim Internal Audit Tergugat telah menemukan adanya HK dan lembur Fiktif senilai Rp.623.795,00 yang dibuat oleh Penggugat, dengan rincian HK Fiktif sebanyak 1 HK di tanggal 23 Juli 2022 senilai Rp.103.061,00 serta lembur fiktif ditanggal 31 Juli 2022 dan tanggal 6 Agustus 2022 sebanyak 13 jam/ 26,5 jam atau senilai Rp.510.734,00.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-1 berupa Surat Keterangan tanggal 15 Agustus 2022 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat mengakui telah menambahkan lembur pada tanggal 6 Agustus 2022 selama 5 jam dan pada tanggal 31 Juli 2022 selama 8 jam, yang mana aktualnya Penggugat tidak pernah melakukan lembur tersebut, kemudian pada tanggal 23 Juli 2022 Penggugat tidak masuk kerja akan tetapi dibuat masuk kerja oleh Penggugat. Hal mana dilakukan Penggugat karena adanya kecemburuan sosial terhadap rekan kerjanya, sementara Penggugat mempunyai akses untuk melakukan hal tersebut.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum sebagaimana tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat terbukti telah membuat daftar HK dan lembur Fiktif senilai Rp.623.795,00, dengan rincian HK Fiktif sebanyak 1 HK di tanggal 23 Juli 2022 senilai Rp.103.061,00 serta lembur fiktif ditanggal 31 Juli 2022 dan tanggal 6 Agustus 2022 sebanyak 13 jam/ 26,5 jam atau senilai Rp.510.734,00 yang mana perbuatan Penggugat tersebut merupakan tindakan yang merugikan perusahaan Tergugat, sehingga dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, yang seharusnya atas pelanggaran tersebut Penggugat dapat dikenakan sanksi ganti kerugian dan/ atau sanksi surat peringatan terlebih dahulu oleh Tergugat,

Halaman 14 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh karenanya Majelis menilai bahwa pelanggaran yang dilakukan Penggugat bukanlah termasuk kategori perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode 2022–2024.

Menimbang, bahwa oleh karena faktanya Tergugat telah terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja Penggugat berdasarkan ketentuan pasal 92 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT Swadaya Indopalma Periode 2022–2024, maka seharusnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat menjadi tidak sah dan batal demi hukum.

Menimbang, bahwa meskipun seharusnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, namun demikian memperhatikan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) yang pada pokoknya Penggugat hanya memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, maka Majelis berpendapat bahwa Penggugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja dari Tergugat dengan syarat diberikan kompensasi atas PHK tersebut, oleh karenanya cukup beresalan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak adanya keputusan PHK dari Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 2 (Dua) dan angka 3 (Tiga) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa Penggugat dapat menerima keputusan PHK dari Tergugat dengan syarat diberikan kompensasi atas PHK tersebut, sementara Penggugat juga telah terbukti melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat cukup adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan merujuk kepada ketentuan pasal 52 Peraturan Pemerintah RI No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni berupa :

- 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).

Halaman 15 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan demikian perhitungan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa kerja Penggugat : 26 Juli 2014 s/d 31 Agustus 2022 (8 tahun 1 Bulan)  
Pesangon : 0,5 x 9 x Rp. 3.724.395,00 = Rp. 16.759.777,00  
Penghargaan Masa kerja : 3 x Rp. 3.724.395,00 = Rp. 11.173.185,00  
Uang Penggantian Hak :

- Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur (Sesuai Bukti T-9) = 12 hari

: Rp. 3.724.395,00/ 25 x 12 = Rp. 1.787.709,00

Total = Rp. 29.720.672,00

Terbilang (Dua puluh sembilan juta tujuh ratus dua puluhribu enam ratus tujuh puluh dua rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) dapat dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa selanjutnya memperhatikan dalil tuntutan Penggugat yang meminta dibayarkannya upah selama proses, maka merujuk ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menentukan waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari tingkat perundingan bipartit sampai dengan upaya hukum kasasi adalah selama 6 bulan, dan mempedomani Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang pada pokoknya menentukan bahwa kelebihan waktu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Oleh karenanya, Majelis Hakim menilai cukup adil pula apabila Tergugat dihukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung selama 6 (enam) bulan upah, dengan perhitungan sebagai berikut:

6 X Rp. 3.724.395,00 = Rp. 22.346.370,00

(Dua puluh dua juta tiga ratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah).

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 5 (Lima) haruslah dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya yang tidak relevan, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.

Halaman 16 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara inidibebankan kepada negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

1. Mengabukan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp.29.720.672,00,- (dua puluh sembilan juta tujuh ratus dua puluh ribu enam ratus tujuh puluh dua rupiah).
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan *a quo* berlangsung kepada Penggugat dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp.22.346.370.00,- (dua puluh dua juta tiga ratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah).
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara dengan jumlah seluruhnya ditaksir sebesar Rp290.000,- (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal, 15 Mei 2023 oleh Kami H. Sahlan Efendi, S.H., M.H., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H., selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 22 Mei 2023 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dihadiri oleh Sriyanti S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

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

H. Sahlan Efendi, S.H., M.H.

Halaman 17 dari 18 Putusan Nomor 196/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Sriyanti, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan	: Rp280.000,-
2. <u>Materai</u>	: Rp 10.000,- +
Total	: Rp290.000,-

(dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);