



**P U T U S A N**

**Nomor : 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb**

**“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**DONATUS SIHOTANG**, beralamat di Jalan Halim Perdana Kusuma Nomor 110, Kelurahan Sungai Asam, Kecamatan Pasar Jambi, Kota Jambi, Provinsi Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ilma Fadhilah, SH, MH, Fifid Bramita, SH, MH, Rahmayanti, SH, Don Fredy, S.H, Advokat/ Pengacara pada Lembaga Bantuan Hukum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jambi beralamat di Jalan Nias Nomor 6 RT.12, Kelurahan Handil Jaya, Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2022 dan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Februari 2023 yang telah teregistrasi kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 13 Desember 2022, Nomor. 115/SK/PHI/2022/PN.Jmb, dan tanggal 13 Februari 2023, Nomor.28/SK/PHI/2023/PN Jmb, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Melawan;

**PT. NIAGA GUNA KENCANA SAWIT**, berkedudukan di Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 20 Kelurahan Sulanjana, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi, diwakili oleh Djoni selaku Direktur dan dalam hal ini memberikan kuasa kepada Jumanto, SH, Suratno SH, Hery SH, selaku advokat/penasehat hukum pada kantor Advokat Jumanto-Suratno & rekan yang beralamat di Gedung NGK lantai 3 Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 20 Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor:011/Adv-JS-R/SK-Perd/I/2023, tanggal 10 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 12 Januari 2023, Nomor: 4 /SK/PHI/2023/PN.Jmb selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara;

Setelah mendengar keterangan dari para pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa, Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 15 Desember 2022, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 19 Desember

*Halaman 1 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022 dalam Register Nomor : 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan Sawit;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja dengan Tergugat terhitung masa kerja 1 Tahun 10 Hari (1 Juli 2021 s/d 12 Juli 2022) tanpa ada Surat Perjanjian Kerja, menjabat sebagai Kepala Tata Usaha (TU) dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 6.550.000,- (enam juta lima ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat bekerja dengan ketentuan 6 hari kerja / 40 jam perminggu, dan pada tanggal merah Penggugat tetap diwajibkan untuk masuk kerja, namun upah Penggugat bekerja ditanggal merah tidak dibayarkan oleh Tergugat terhitung selama 9 hari tanggal merah;
4. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas dalam 1 bulan Penggugat bekerja lebih dari 21 hari, dan telah dilakukan selama 3 bulan berturut-turut, serta pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak berubah-ubah, sehingga sesuai Pasal 10 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Hubungan Kerja demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
5. Bahwa perselisihan Penggugat dengan Tergugat berawal saat Penggugat mengajukan izin bekerja karena sakit pada tanggal 11 Juli 2022 dan sudah melampirkan surat keterangan sakit dari dokter, setelah itu di tanggal 12 Juli 2022 Penggugat mendapatkan pesan dari grup whatsapp mengenai pemberhentian Penggugat sebagai pekerja yang disampaikan oleh pimpinan Penggugat yaitu Bapak Joni;
6. Bahwa Penggugat tidak mengetahui alasan PHK tersebut secara jelas, karena Penggugat baru tidak masuk kerja 1 (satu) hari dan langsung menerima pemberitahuan PHK keesokan harinya hanya melalui pesan whatsapp yang disampaikan oleh pimpinannya Bapak Joni;
7. Bahwa berdasarkan Pasal 153 Ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:
  - (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
    - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-

Halaman 2 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,

#### 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

menerus;

8. Bahwa Tergugat juga telah melanggar Pasal 151 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan sebagai berikut:
  - (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
  - (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
9. Bahwa walaupun Penggugat telah melakukan pelanggaran didalam Perusahaan Tergugat, Tergugat harusnya terlebih dahulu memberikan Surat Peringatan sesuai dengan Pasal 36 Huruf k Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Hubungan Kerja yang menyatakan:
  - (k) 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 masingmasing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
10. Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat belum pernah menggunakan hak cutinya;
11. Bahwa pada tanggal merah Penggugat juga diwajibkan masuk kerja namun upah Penggugat tidak dibayarkan oleh Tergugat terhitung selama 9 hari tanggal merah;
12. Bahwa sebelum gugatan ini diajukan pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah mengajak Tergugat untuk melakukan Mediasi, sebagaimana Surat Anjuran Nomor: S.2420/Disnakertrans-3.3/IX/2022, tanggal 30 September 2022;
13. Bahwa atas perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dasar hukum yang sah dan sengaja tidak membayarkan uang Pesangon dan hak-hak lainnya, sehingga wajar Majelis Hakim menyatakan putus Hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dikarenakan efisiensi, serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-

Halaman 3 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,

#### 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

hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah uang sebesar **Rp. 18.602.000,- (delapan belas juta enam ratus dua ribu rupiah)** dengan perincian sebagai berikut :

No.	Keterangan	Perhitungan	Jumlah
	Upah perbulan	Rp. 6.550.000,-	Rp. 6.550.000,-
1.	Uang Pesangon	1 X 2 X Rp. 6.550.000,-	Rp. 13.100.000,-
2.	Cuti Tahunan yang belum diambil	(Rp. 6.550.000 : 25) X 12	Rp. 3.144.000,-
3.	Upah masuk tanggal merah	9 X Rp. 6.550.000,-	Rp. 2.358.000,-
	<b>Total</b>		<b>Rp. 18.602.000,-</b>

14. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tidak Illusionir kelak, maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan/ atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik tergugat yang akan diajukan melalui surat tersendiri selama proses pemeriksaan perkara ini;

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan diatas mohon agar Ketua Pengadilan/Majelis Hakim berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dengan alasan efisiensi terhitung putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap;
3. Menyatakan Perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan tidak membayarkan uang pesangon serta hak-hak lainnya kepada Penggugat merupakan pelanggaran terhadap UU No. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar **Rp. 18.602.000,- (delapan belas juta enam ratus dua ribu rupiah)** dengan perincian sebagai berikut :

No.	Keterangan	Perhitungan	Jumlah
	Upah perbulan	Rp. 6.550.000,-	Rp. 6.550.000,-
1.	Uang Pesangon	1 X 2 X Rp. 6.550.000,-	Rp. 13.100.000,-
2.	Cuti Tahunan yang belum diambil	(Rp. 6.550.000 : 25) X 12	Rp. 3.144.000,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3.	Upah masuk tanggal merah	9 X Rp. 6.550.000,-	Rp. 2.358.000,-
Total			Rp. 18.602.000,-

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang-barang milik Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Sita dalam Perkara ini;

Subsidaire : Atau Apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang bahwa, pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang bahwa, oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan pada tanggal 12 Januari 2023, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 19 Januari 2023, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

## DALAM EKSPSI

### Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2022 cacat hukum.

Bahwa surat kuasa khusus Penggugat tertanggal 1 November 2022 cacat hukum, karena didalam surat kuasa tersebut menyatakan menggugat PT.NIAGA GUNA KENCANA SAWIT dalam perkara perselisihan hubungan Industrial sebagaimana dimaksud surat anjuran nomor : S.1420/Disnakertrans-3.3/IX/2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi, tanggal 30 September 2022 untuk menuntut hak-hak normatipnya.

Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Propinsi Jambi tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi, yang mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit

Halaman 5 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,





pasal 4 ayat 10 huruf c angka 2 yang berbunyi :” Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan **kabupaten/kota** tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan”.,

Bahwa karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi maka surat kuasa khusus tertanggal 1 November 2022 yang dijadikan dasar hukum bagi Penggugat untuk mewakili kepentingan hukum Penggugat Prinsipal mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi cacat hukum sehingga batal demi hukum dan tindakan para kuasa hukum Penggugat dengan sendirinya batal demi hukum sehingga tidak dapat mewakili kepentingan hukum dari kliennya.

Dengan demikian maka nyata dan jelas serta terbukti surat kuasa khusus tertanggal 1 November 202 yang dijadikan dasar hukum Penggugat untuk mengajukan gugatan berdasarkan surat anjuran nomor : S.1420/Disnakertrans-3.3/IX/2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi, tanggal 30 September 2022 cacat hukum.

Berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas maka gugatan yang diajukan oleh Penggugat melalui kuasa hukumnya haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

## **II.DALAM POKOK PERKARA.**

1. Bahwa apa yang telah Tergugat kemukakan dalam eksepsi mohon dapat dimasukkan dalam pokok perkara dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat pada tanggal 1 Juli 2021, dengan upah brutto total Rp.6.000.000,- (enam juta rupiah) per bulan, selanjutnya pada tanggal 1 Januari 2022 naik menjadi Rp.6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) setiap bulan sampai Penggugat berhenti bekerja yaitu tanggal 9 Juli 2022.
3. Bahwa pada tanggal 19 Mei 2022 Penggugat tidak masuk bekerja dengan alasan sakit, namun dalam kenyataannya Penggugat berangkat ke Jakarta untuk melakukan wawancara, pada saat itu Penggugat diminta oleh Tergugat melakukan share loc, namun Penggugat tidak merespon. Selanjutnya atas kejadian tersebut di atas Penggugat diminta oleh Tergugat untuk datang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerumah Tergugat menghadap beliau, karena telah melakukan kesalahan. Terhadap kejadian tersebut Penggugat dikenakan sanksi Surat Peringatan I.

4. Bahwa pada tanggal 30 Mei 2022 Penggugat izin terlambat dengan alasan mau berobat ke Puskemas namun sampai jam 11.03 WIB tidak juga sampai ke tempat kerja, saat ditanya Penggugat menjawab sudah di tempat kerja, setelah diusut ternyata Penggugat baru sampai gerbang, namun Penggugat menyatakan sudah sampai tempat kerja, dengan demikian nyata Penggugat bohong.
5. Bahwa pada hari Senin tanggal 11 Juli 2022 Penggugat WA izin tidak masuk dengan alasan pusing, berkas untuk pembayaran ratusan karyawan dibawa pulang yang bersangkutan, ditelpon oleh rekan kerja tidak diangkat, didatangi kerumah oleh rekan kerja Penggugat dan dipanggil-panggil namun Penggugat tidak keluar, selanjutnya atas kejadian tersebut Tergugat WA Penggugat untuk tidak bekerja kembali, karena Penggugat telah melakukan kebohongan dan kesalahan yang sangat patal bagi kelangsungan perusahaan.
6. Bahwa dalil Penggugat pada point 2 halaman 2 adalah tidak benar karena Penggugat bekerja pada Tergugat mulai tanggal 1 Juli 2021 sampai dengan 9 Juli 2022 dan menerima gaji brutto total sejak Januari 2022 sampai dengan 9 Juli 2022 sebesar Rp.6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan atau setiap bulan.
7. Bahwa dalil Penggugat pada point 3 dan 4 halaman 2 adalah tidak benar, karena pada tanggal merah Penggugat libur dan Penggugat bekerja setiap bulan sudah ada pembicaraan saat interview (wawancara) test penerimaan karyawan (Penggugat) tidak ada tambahan uang lembur walaupun dalam satu bulan kerja lebih dari 21 hari. Sesuai dengan hasil interview (wawancara) pada saat test penerimaan karyawan Penggugat diwajibkan untuk tinggal di mess kebun dan dibolehkan pulang satu minggu sekali namun dalam kenyataan Penggugat tidak tinggal di mess, oleh karena itu dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas patut secara hukum untuk ditolak.
8. Bahwa dalil Penggugat pada point 5 dan point 6 halaman 2 adalah tidak benar, karena Penggugat telah melakukan beberapa kali kesalahan dan kebohongan sebagaimana telah Tergugat uraikan dalam point 2, point 3 dan point 4 di atas, oleh karena itu secara hukum pemberhentian kerja Penggugat dari Tergugat telah sesuai dengan prosedur dan mekanisme

Halaman 7 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,



hukum yang benar, karena Penggugat telah melakukan kesalahan dan kebohongan.

9. Bahwa dalil Penggugat pada point 7, point 8 dan point 9 halaman 2 dan 3 adalah tidak benar, karena Penggugat telah melakukan kebohongan, dimana Penggugat tidak masuk bekerja dengan alasan sakit, kenyataannya Penggugat berangkat ke Jakarta. Selanjutnya Penggugat tidak masuk kerja pada tanggal 11 Juli 2022 dengan alasan pusing dan berkas untuk pembayaran gaji ratusan karyawan dibawah pulang Penggugat, ditelpon dari rekan kerja tidak diangkat dan didatangi kerumah serta dipanggil-panggil tidak keluar sehingga pihak menejement pada saat itu menjadi panik diakibatkan perbuatan Penggugat.
10. Bahwa dalil Penggugat pada point 10 halaman 3 yang menyatakan belum pernah menggunakan hak cuti. Penggugat pada tahun 2021 bekerja belum sampai 1 tahun dan pada tahun 2021 Penggugat 6 kali izin sakit, oleh karena itu hak cuti dari Penggugat belum ada, dan begitu juga pada tahun 2022 Penggugat belum cukup 1 tahun dalam bekerja, oleh karena itu hak cuti dari Penggugat juga belum ada. Antara Penggugat dengan Tergugat telah disepakati mengenai cuti mengacu pada peraturan tentang izin sakit, cuti, hari libur dan mangkir yang telah diberikan kepada Penggugat. Dengan demikian maka dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas secara hukum patut untuk dinyatakan ditolak.
11. Bahwa dalil Penggugat pada point 11 halaman 3 adalah tidak benar, Penggugat tidak pernah diwajibkan untuk bekerja pada tanggal merah, karena tanggal merah para karyawan libur dan Penggugat diwajibkan untuk mematuhi peraturan tentang izin sakit, cuti, hari libur dan mangkir dari Tergugat yang telah dibicarakan dan disepakati pada saat interview atau wawancara penerimaan karyawan oleh Penggugat dan Pengugat sudah diberikan dan menyatakan kesanggupan untuk mematuhi, maka peraturan perusahaan tersebut menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak baik Penggugat maupun Tergugat. Oleh karena itu dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas secara hukum patut untuk dinyatakan ditolak.
12. Bahwa dalil Penggugat pada point 12 halaman 3 yang menyatakan mediasi yang dilakukan oleh Mediator Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi dan surat anjuran mediasi nomor : S.2420/Disnakertrans-3.3/IX/2022 tanggal 30 September 2022 adalah cacat hukum, karena dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasui Propinsi Jambi tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi, yang mempunyai kewenangan untuk melakukan





mediasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit pasal 4 ayat (10 huruf c angka (2) ) yang berbunyi :” Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan”., oleh karena itu surat anjuran sebagaimana tersebut di atas secara hukum patut untuk dikesampingkan.

13. Bahwa dalil Penggugat pada point 14 halaman 4 menyatakan permohonan untuk meletakkan sita jaminan secara hukum patut untuk ditolak, karena permohonan tersebut tidak benar dan tidak berdasar.

Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana dikemukakan di atas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Menolak Gugatan Penggugat secara keseluruhan;
2. Membebaskan semua biaya yang timbul dalam perkara ini kepada pihak Penggugat;

Menimbang bahwa, atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Repliknya dipersidangan pada tanggal 26 Januari 2023 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa, atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat menyampaikan Dupliknya dipersidangan tanggal 2 Februari 2023 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Surat P-1 tentang print out whatsapp group Penggugat masuk kerja;
2. Surat P-2 tentang print out Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022, Nomor 20006410490 atas nama Donatus Sihotang;
3. Surat P-3 tentang print out whatsapp group pemberhentian kerja sepihak oleh pihak perusahaan;
4. Surat P-4 tentang Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi Nomor:s.420/Disnakertrans 3.3/IX/2022 Tanggal 30 September 2022;



5. Surat P-5 tentang surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Batang Hari Nomor:568/330/Disnakertrans/2022 hal:Permohonan Tenaga Mediator;

6. Surat P-6 tentang print out whatsapp group Penggugat izin tidak masuk kerja;

Menimbang bahwa, semua bukti surat Penggugat tersebut telah dibubuhi meterai, yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya, kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-5, P-6 adalah sesuai dengan print outnya tanpa ada surat aslinya;

Menimbang bahwa, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi yaitu Alberto Martin dan Mustadir, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini;

Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi Penggugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Bukti T-1 tentang pembicaraan whatsapp yang menyatakan Penggugat sakit;
2. Bukti T-2 tentang photo Penggugat di Bandara Sultan Thaha Jambi;
3. Bukti T-3 tentang photo Penggugat di bandara Sulthan Thaha Jambi;
4. Bukti T-4 tentang Peraturan tentang Izin Sakit, Cuti, Hari Libur dan Mangkir pada PT Niaga Guna Kencana sawit;
5. Bukti T-5 tentang surat PT Niaga Guna Kencana Sawit No:012/NGKS/HRD/KP/V/2022 perihal Surat Peringatan I tertanggal 23 Mei 2022;
6. Bukti T-6 tentang Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi Nomor:S.2420/Disnakertrans-3.3/IX/2022, Perihal Anjuran tertanggal 30 September 2022;

Menimbang bahwa, bukti surat Tergugat tersebut telah dibubuhi meterai yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya kecuali T-1, T-2, T-3 sesuai dengan print outnya tanpa ada surat aslinya;

Menimbang bahwa, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi yaitu Antoni Efendi dan Zikri Ma'rifatullah, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini;



Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 6 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 HUKUM**

Menimbang bahwa, maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana tersebut di atas;

#### **Dalam Eksepsi;**

Menimbang bahwa, atas gugatan Penggugat, Tergugat dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsinya yaitu tentang Surat Kuasa Khusus Penggugat tanggal 1 November 2022 cacat hukum;

Menimbang bahwa, Pasal 162 Rbg menentukan "Perlawanan (*Exceptie*) yang sekiranya hendak diajukan oleh Tergugat, kecuali mengenai pengadilan tidak berwenang, tidak boleh diajukan dan dipertimbangkan secara terpisah, tetapi harus dibicarakan dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang bahwa, terhadap eksepsi Tergugat perihal Surat Kuasa Khusus Penggugat tanggal 1 November 2022 cacat hukum, Tergugat mendalilkan didalam surat kuasa khusus tersebut menyatakan menggugat PT.Niaga Guna Kencana Sawit dalam perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam anjuran nomor :S.1420/Disnakertrans-3.3/IX/2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, tanggal 30 September 2022 untuk menuntut hak-hak normatifnya, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi, yang mempunyai kewenangan untuk melakukan mediasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartite Pasal 4 ayat (10) huruf c angka 2;



Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan mempelajari eksepsi Tergugat tersebut, jawab jinawab serta bukti-bukti para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti P-4 tentang Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi Nomor:s.420/Disnakertrans 3.3/IX/2022 Tanggal 30 September 2022 vide bukti T-6, bahwa memang benar Anjuran dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi;

Menimbang bahwa, PT Niaga Guna Kencana Sawit dalam gugatan Penggugat berkedudukan di Jalan Pangeran Dipenogoro No.20, Kelurahan Sulanjana, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat yang pada pokoknya menyampaikan bahwa wilayah kerja Penggugat di Batanghari Kecamatan Pelayung, Penggugat berkantor di Pelayung dan kantor Pusat berada di daerah Koni, Kota Jambi, bahwa gaji dibayarkan oleh kantor pusat yang berada di Kota Jambi;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti-bukti dihubungkan dengan keterangan Saksi Penggugat tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa Tergugat memiliki 2 (dua) kantor yaitu kantor dimana Penggugat bekerja yaitu yang terletak di Pelayung Kabupaten Batanghari dan kantor pusat yang terletak di di Jalan Pangeran Dipenogoro No.20, Kelurahan Sulanjana, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 12 ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yang menyebutkan "Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi".

Menimbang bahwa, Tergugat yang memiliki 2 (dua) kantor yaitu terletak di Pelayung Kabupaten Batanghari dan kantor pusat yang terletak di Jalan Pangeran Dipenogoro No.20, Kelurahan Sulanjana, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi dihubungkan dengan Pasal 12 ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi



berwenang melakukan mediasi atas perkara aquo, dengan demikian Surat Kuasa Khusus Penggugat tanggal 1 November 2022 tidaklah cacat hukum,

Menimbang bahwa, berdasarkan uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan ditolak;

**Dalam Pokok Perkara;**

Menimbang bahwa, dalam surat gugatannya, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 1 Juli 2021 sebagai Kepala Tata Usaha dengan menerima upah sebesar Rp6.550.000,- (enam juta lima ratus lima puluh ribu rupiah) dan hubungan kerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT);

Bahwa pada tanggal merah Penggugat tetap bekerja tanpa diberi upah bekerja pada tanggal merah dan Penggugat tidak pernah mengambil hak cuti, dan bahwa perselisihan Penggugat dengan Tergugat berawal pada tanggal 11 Juli 2022 dimana Penggugat mengajukan izin karena sakit, dan sudah melampirkan surat sakit dari Dr, namun pada tanggal 12 Juli 2022 Penggugat mendapatkan pesan dari group whatsapp mengenai pemberhentian Penggugat sebagai pekerja yang disampaikan oleh pimpinan Penggugat tanpa memberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya;

Bahwa Penggugat tidak mengetahui alasan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, sehingga wajar alasan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah efisiensi dan atas persoalan tersebut Penggugat memohon hak-haknya berupa upah selama bekerja pada tanggal merah, cuti tahunan yang belum diambil dan hak atas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi;

Menimbang bahwa, atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat pada pokoknya menyangkal dan mendalilkan bahwa Penggugat bekerja sejak 1 Juli 2021 dengan upah terakhir Rp6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), bahwa Penggugat tidak pernah bekerja pada tanggal merah, namun pada akhir bulan Penggugat tetap bekerja dan hal tersebut sudah menjadi kesepakatan pada saat interview, bahwa mengenai hak cuti, tahun 2021 Penggugat belum bekerja sampai 1 (satu) tahun namun Penggugat sudah 6 (enam) kali izin sakit, dan tahun 2022 Penggugat juga belum 1 tahun bekerja, dengan demikian hak cuti Penggugat belum ada;

Bahwa Penggugat telah melakukan beberapa kali kesalahan dan kebohongan, tanggal 19 Mei 2022 Penggugat tidak masuk bekerja dengan alasan sakit, namun dalam kenyataannya Penggugat berangkat ke Jakarta untuk melakukan wawancara, dan pada saat itu Penggugat diminta untuk melakukan





share lokasi namun Penggugat tidak merespon, atas kejadian tersebut Penggugat dikenakan Surat Peringatan I (pertama), pada tanggal 30 Mei Penggugat izin terlambat dengan alasan mau berobat ke Puskesmas namun sampai jam 11.03 WIB tidak juga sampai di tempat kerja, kemudian pada tanggal 11 Juli 2022 Penggugat WhatsApp meminta izin tidak masuk dengan alasan pusing, berkas untuk pembayaran ratusan karyawan dibawa pulang, ditelpon rekan kerja tidak diangkat dan didatangi kerumah Penggugat namun Penggugat tidak keluar, dan atas kejadian tersebut Tergugat WhatsApp Penggugat untuk tidak bekerja kembali;

Menimbang bahwa, berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab-jinawab dari kedua belah pihak yang berperkara, maka Majelis Hakim memperoleh fakta hukum yang tidak disangkal, yang mana kesemuanya sama-sama telah diakui para pihak yaitu bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 1 Juli 2021, dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang mana pengakuan tersebut merupakan alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat (*bidende*) serta menentukan (*biselissende*) serta tidak dapat ditarik kembali tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum sebagaimana berdasarkan Pasal 311 R.Bg Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1735 K/Sip/1976, tanggal 15 Februari 1978;

Menimbang bahwa, setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat, maka yang menjadi sengketa/perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak berupa upah lembur pada tanggal merah, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa, berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai perselisihan hak;

Menimbang bahwa, oleh karena terdapat dalil-dalil gugatan Penggugat yang disangkal oleh Tergugat, dan hal inilah yang menjadi persengketaan antara para pihak berperkara yang harus dibuktikan;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 KUHPerdara, Penggugat dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa, berkaitan dengan alat bukti surat yang lain yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini maka alat bukti tersebut tidak kami pertimbangkan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, terhadap pokok permasalahan perselisihan hak tersebut setelah memeriksa dan mencermati gugatan, jawab jinawab serta alat bukti dari para pihak berperkara, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, Penggugat dalam dalil gugatannya menyampaikan bahwa Penggugat bekerja pada tanggal merah tanpa dibayar upah dan Penggugat meminta upah tersebut, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat maupun Saksi Tergugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa sistem absensi kehadiran pekerja adalah dengan sistem *fingerprint*, tanggal merah selain hari besar Agama Islam dan 17 Agustus tetap masuk kerja dan tidak pernah diberi upah lembur, dihubungkan dengan bukti T-4 tentang Peraturan tentang Izin Sakit, Cuti, Hari Libur dan Mangkir pada PT Niaga Guna Kencana Sawit, bahwa berdasarkan bukti tersebut jelas bahwa hari libur ditempat Tergugat hanya pada Tahun baru 1 Januari, Hari kemerdekaan-17 Agustus, Isra Mi'raj, Hari Raya Idul Fitri, Idul Adha dan Maulid Nabi Muhammad Saw, dengan demikian untuk tanggal merah ataupun untuk hari libur resmi diluar hal tersebut jelas bahwa pekerja yang bekerja kepada Tergugat wajib masuk kerja, namun meskipun demikian, Penggugat sendiri tidak dapat membuktikan kehadirannya pada tanggal merah atau hari libur resmi yang mana yang Penggugat masuk kerja, kehadiran Penggugat pada hari libur resmi yang dimaksudkan Penggugat tersebut seharusnya dapat dibuktikan dengan absensi kehadiran, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa upah masuk tanggal merah yang dimintakan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja, setelah memeriksa dan mencermati gugatan, jawab jinawab serta alat bukti dari para pihak berperkara, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti P-3 tentang print out WhatsApp group pemberhentian kerja sepihak oleh pihak perusahaan, dan bukti P-6 tentang print out whatsapp group Penggugat izin tidak masuk kerja, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat yang pada pokoknya menyampaikan bahwa saksi mengetahui Penggugat di putus hubungan kerjanya lewat WhatsApp group, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 12 Juli 2022 tanpa ada surat pemutusan hubungan kerja, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (4) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi "dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan

Halaman 15 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,



melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidaklah melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah bertentangan dengan hukum dan haruslah dibatalkan;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-1, bahwa pada tanggal 19 Mei 2022 Penggugat meminta izin tidak masuk kerja karena alasan sakit lewat pesan WhatsApp, bukti P-6 bahwa pada tanggal 11 Juli 2022 Penggugat kembali meminta izin tidak masuk kerja karena sakit kepala lewat pesan WhatsApp, dihubungkan dengan bukti T-4 tentang Peraturan tentang Izin Sakit, Cuti, Hari Libur dan Mangkir pada PT Niaga Guna Kencana Sawit, bahwa izin sakit berlaku jika ada surat keterangan Dokter yang sah sesuai standar perusahaan, bahwa berdasarkan bukti T-1, P-6 dan T-4 tersebut dapat dipahami bahwa terhadap ketidak hadiran pekerja dikarenakan alasan sakit memang benar dapat dilakukan melalui pesan WhatsApp namun bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban untuk melampirkan surat keterangan sakit dari Dokter, surat keterangan sakit dari Dokter sangatlah penting untuk membuktikan kebenaran pekerja dalam keadaan sakit, bahwa pemberitahuan izin tidak masuk kerja baik dikarenakan sakit sudah menjadi kebiasaan cukup diberitahukan lewat pesan WhatsApp, namun sebuah kebiasaan bukan berarti adalah kebenaran, bahwa Penggugat adalah Kepala Tata Usaha pada Tergugat yang seharusnya menjadi salah satu contoh terhadap karyawan yang lain namun ternyata Penggugat juga mengikuti kebiasaan yang salah;

Menimbang bahwa, selain dari pada itu berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang pada pokoknya menyampaikan bahwa pernah hari sabtu Penggugat membawa berkas/data upah yang diperiksa Penggugat ke rumah, kemudian seninnya Penggugat memberitahu lewat pesan WhatsApp tidak masuk kerja karena sakit, sedangkan berkas/data yang dibawa Penggugat tersebut sangatlah penting untuk pembayaran upah karyawan harian lepas, sehingga karyawan yang lain harus menjemputnya, bahwa kalau tidak dijemput pekerja harian tidak akan menerima upah, namun karena sudah dijemput akhirnya tidak terjadi masalah;

Menimbang bahwa, beradasrkan keterangan Saksi tersebut, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat selaku Kepala Tata Usaha sangat kurang bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya, bahwa seharusnya Penggugat lebih bijaksana dalam menanggulangi



tugas dan tanggungjawabnya, dimana meskipun Penggugat tidak masuk kerja karena *payroll* upah karyawan berada ditangan Penggugat dan *payroll* upah tersebut sangatlah penting untuk diserahkan ke kantor, seharusnya tanpa harus dijemput karyawan yang lain, Penggugatlah yang inisiatif untuk menyerahkannya ke kantor bagaimanapun caranya, dengan demikian jelas Penggugat adalah karyawan yang kurang bertanggung jawab;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-5 tentang surat PT Niaga Guna Kencana Sawit No:012/NGKS/HRD/KP/V/2022 perihal Surat Peringatan I (pertama) tertanggal 23 Mei 2022, bahwa Tergugat telah dan pernah memberikan Surat Peringatan pertama kepada Penggugat, dan bahwa Penggugat sering melakukan kesalahan, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan tidak menjadi teladan bagi karyawan yang lain, dan Tergugat sendiri telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 12 Juli 2022 yang mengakibatkan hubungan antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, bahwa Penggugat juga sejak saat itu tidak lagi melakukan pekerjaan, maka menurut Majelis Hakim lebih baik putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 12 Juli 2022 dikarenakan Penggugat melakukan kesalahan, dan atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak atas hak-haknya yang disesuaikan dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja 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, 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)", dengan demikian petitum Penggugat angka 2 (dua) haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 1 Juli 2021 dan putus hubungan kerjanya dengan Tergugat terhitung sejak 12 Juli 2022, maka dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 1 (satu) tahun 10 hari;

Menimbang bahwa, terhadap upah Penggugat, bahwa berdasarkan bukti P-2 tentang print out Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022,



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 20006410490 atas nama Donatus Sihotang, upah terakhir Penggugat adalah Rp6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), dan bahwa upah tersebut lebih tinggi dari pada Upah Minimum Kabupaten Batanghari tahun 2022 yaitu Rp2.649.034,- (dua juta enam ratus empat puluh sembilan ribu tiga puluh empat rupiah), dengan demikian menurut Majelis Hakim upah yang akan dipakai dalam menghitung hak-hak Penggugat adalah upah terakhir Penggugat;

Menimbang bahwa, masa kerja Penggugat adalah 1 (satu) tahun 10 (hari), maka dengan demikian telah muncul hak cuti tahunan Penggugat, namun hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah putus, maka menurut Majelis Hakim hak cuti tahunan Penggugat tersebut harus diberikan Tergugat sebagai mana termuat dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian permohonan Penggugat atas cuti tahunan yang belum diambil haruslah **dikabulkan**;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, adapun yang menjadi hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat yang disesuaikan dengan masa kerja Penggugat yaitu 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) hari dengan upah Rp6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) adalah sebagai berikut:

1. Uang pesangon  $0,5 \times 2 \times \text{Rp}6.250.000,-$  = Rp6.250.000,-
2. Cuti Tahunan yang belum gugur  
 $12/25 \times \text{Rp}6.250.000$  = Rp3.000.000,-

Dengan demikian jumlah hak-hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja adalah uang pesangon Rp6.250.000,- (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) + Cuti tahunan yang belum gugur Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) berjumlah Rp9.250.000,- (sembilan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), maka petitum Penggugat angka 4 (empat) haruslah **dikabulkan sebagian**;

Menimbang bahwa, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tidak sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut ada hak-hak Penggugat yang harus diberikan Tergugat, namun Tergugat belum juga memberikannya, maka menurut majelis Hakim tindakan Tergugat tersebut adalah bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka dengan demikian Petitum Penggugat angka 3 (tiga) haruslah **dikabulkan**;

Halaman 18 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,





Menimbang bahwa, terhadap permohonan Penggugat mengenai Sita Jaminan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, dengan demikian petitum kelima haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa, oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000,000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan dalam RBg, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### **MENGADILI:**

##### **Dalam Eksepsi;**

- Menolak eksepsi Tergugat;

##### **Dalam Pokok Perkara;**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan kesalahan sejak 12 Juli 2022;
3. Menyatakan Perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan tidak membayarkan uang pesangon serta hak-hak lainnya kepada Penggugat merupakan pelanggaran terhadap UU No. 13



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp9.250.000,- (sembilan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp385.000,- (tiga ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Selasa tanggal 7 Maret 2023, oleh kami, **Dini Nusrotudiniyah Arifin,S.H.,** sebagai Hakim Ketua, **Mirza Budiansyah, S.H,** dan **Rapnauli Purba,S.H.,M.H,** masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb, putusan tersebut dibacakan pada hari Senin tanggal 13 Maret 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Fendry**, Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat maupun kuasanya;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**Mirza Budiansyah, S.H.**

**Dini Nusrotudiniyah Arifin,S.H**

**Rapnauli Purba, S.H, M.H.**

Panitera Pengganti,

**Fendry**

Rincian Biaya:

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp375.000,-       |
| 2. Materai Putusan | : <u>Rp10.000,-</u> |
| Jumlah             | : Rp385.000,-       |
- (tiga ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Halaman 20 dari 20 Putusan Perkara No. 28/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb,