



**PUTUSAN**  
**Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memeriksa dan memutus Perkara-Perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**NOFRI HENDRA**, dalam hal ini memberi kuasa kepada **MAULANA SYAFI'I**

**SHI, dkk** Seluruhnya adalah Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Riau, berdasarkan Surat Keputusan (SK) Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPP FSPMI) Jakarta Nomor Kep. 108/SK/DPP FSPMI/JKT/VII/2020 tanggal 10 Juli 2020 dan Pengurus Lembaga Bantuan Hukum Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (LBH DPW FSPMI) Provinsi Riau, berdasarkan Surat Keputusan (SK) Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Riau Nomor Kep. 001/SK/DPW FSPMI/RIAU/VIII/2020 tanggal 09 Agustus 2020 dan memilih alamat domisili hukumnya di alamat Kantor DPW FSPMI Provinsi Riau di Jl. Duku KM 2 Simpang Langgam Kelurahan Pangkalan Kerinci Kota, Kecamatan pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau Kode Pos 28300, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 26 Agustus 2020, sebagai **PENGUGAT;**

lawan :

- 1. PT. SATU EMPAT LAPAN**, berkedudukan di Jalan Maharaja Indra No.365 RT.001/RW.006 Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, dalam hal ini diwakili **H. MANSURUDDIN** Sebagai Direktur Utama yang member kuasa kepada **VICTOR SIMAMORA, SH., MH** dan **GOKKON MARPAUNG, SH** keduanya Advokat dari **KANTOR ADVOKAT - PENGACARA VICTOR SIMAMORA, SH.,**

halaman 1 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



# Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**MH & ASSOCIATES**, berkantor di JL Tanjung Datuk No. 249 F, Pekanbaru - Riau, yang sekaligus ditunjuk sebagai Domisili Hukum di Kantor Kuasanya, dalam hal ini bertindak untuk kepentingan hukum dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2020, sebagai **TERGUGAT I**;

- 2. PT. Riau Andalan Pulp and Paper (PT. RAPP)**, berkedudukan di Jalan Lintas Timur Pangkalan Kerinci Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Riau 28300 dalam hal ini diwakili oleh : MHD. ALI SHABRI selaku Direktur yang memberi kuasa kepada **R. ELWAN JUMANRI, S.H.,M.H., dkk** kesemuanya adalah Karyawan pada PT.RAPP- Pangkalan Kerinci, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Oktober 2020 dan Surat Perintah Tugas Nomor : 69/HRD-EIR/X/2020 tanggal 12 Oktober 2020, sebagai **TERGUGAT II**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 28 Agustus 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 09 Nopember 2018 dalam Register Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa **Penggugat** adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), yaitu perusahaan penerima sebahagian pekerjaan dari perusahaan lain yaitu PT. Riau Andalan Pulp and Paper (PT. RAPP) (**Tergugat II**), sejak tahun 2016 dengan posisi pekerjaan sebagai Sopir (Driver) dan menerima upah terakhir bekerja pada Bulan Januari 2020 dari **Tergugat** sebesar Rp 2.766,919,- (Dua juta tujuh ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sembilan belas rupiah);
2. Bahwa sebagai perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan lain, maka antara **Tergugat I** dan **Tergugat II** tentulah perjanjian pekerjaannya dibuatkan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, berdasarkan ketentuan pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

halaman 2 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

### 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)



# Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahagang.go.id

3. Bahwa dalam hal pelaksanaan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tentulah hal ini merujuk pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012, yang mana hal ini sangat saling berkaitan pelaksanaan tata kerja, pelaporan-pelaporan, tertib administrasi, kepatuhan dari **Para Tergugat** dan ketaatan dalam pelaksanaan aturan di antara **Para Tergugat** dalam menegakkan aturan-aturan hukumnya tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;
4. Bahwa selanjutnya seperti disebutkan di atas, upah terakhir yang diterima oleh **Penggugat** dari perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) yang terakhir diterima oleh **Penggugat** adalah upah bekerja di bulan Januari 2020, yaitu sebesar Rp. 2.766.919 (Dua juta tujuh ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sembilan belas rupiah), yang mana upah tersebut masih di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Pelalawan tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 3.002.383,89 (Tiga juta dua ribu tiga ratus delapan puluh tiga koma delapan puluh sembilan rupiah) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.1198/XI/2019 tanggal 21 November 2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kotamadya di Provinsi Riau;
5. Bahwa atas kekurangan upah pada saat terakhir kali bekerja **Penggugat** di PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), yang mana upah yang diterima oleh **Penggugat** dari **Tergugat I** masih kurang dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten Pelalawan tahun 2020, dengan jumlah kekurangan upah sebesar Rp. 235.264 (Dua ratus tiga puluh lima ribu empat ratus enam puluh empat rupiah) tersebut, tentunya hal ini dapat dalilkan bahwa **Tergugat I** telah melanggar ketentuan Pasal 89, Pasal 90 dan Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
6. Bahwa selama bekerja perusahaan di PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), **Penggugat** telah bekerja dengan sebaik-baiknya, loyal dan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh Manajemen Perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), walaupun sebenarnya sesuai dengan surat anjuran dari Mediator Disnaker Kabupaten Pelalawan bahwa pihak perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) belum dan/atau tidak memiliki Peraturan Perusahaan, tentu saja hal ini sangatlah bertentangan dengan ketentuan Pasal 108 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun **Penggugat** tetap pada pendirian berkomitmen tinggi dalam bekerja, dan selalu melakukan perbaikan

halaman 3 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

#### 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)



unit kendaraan yang menjadi tanggung jawabnya selama bekerja di perusahaan **Tergugat I**;

7. Bahwa sebagai bukti **Penggugat** bersungguh-sungguh dan serius dalam bekerja sebagai Sopir di perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), **Penggugat** pernah bahkan telah berulang kali mendapatkan penghargaan dari Manajemen PT. Riau Andalan Pulp and Paper (PT. RAPP) (**Tergugat II**) selaku Perusahaan Pemberi Sebagian Pekerjaan kepala Perusahaan Lain yaitu PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), sebagai pekerja di perusahaan dengan prestasi sebagai Sopir Terbaik atau *Driver Terbaik*, sebelum akhirnya **Penggugat** diberikan surat Peringatan dan/atau surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh **Tergugat I**;
8. Bahwa akan tetapi kemudian pada tanggal 22 Nopember 2019 dengan surat bernomor : 003 / HRD / XII / 2019 **Tergugat I** telah memberikan Surat Peringatan II kepada **Penggugat** dengan alasan, **Penggugat** kurang memperhatikan unit dan **Penggugat** diduga melakukan Percobaan Penggelapan Uang Kantor dan/atau Uang Minyak. Selanjutnya **Tergugat I** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada **Penggugat**, sebagaimana surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 03 / PT. SEL / II / 2020, tanggal 03 Februari 2020, dan atas hal tersebut tentu saja **Penggugat** merasa sangat terkejut, karena **Penggugat** merasa tidak pernah melakukan kesalahan selama bekerja di perusahaan, bahkan sebelumnya **Penggugat** telah berulang kali mendapatkan penghargaan sebagai Sopir Terbaik atau *Driver Terbaik* dari perusahaan;
9. Bahwa sebagaimana surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 03/PT.SEL/II/2020, tanggal 03 Februari 2020 yang ditandatangani oleh atas nama Direktur PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), H. Mansuruddin, dimana **Tergugat I** menuduh **Penggugat** dengan dugaan telah melakukan percobaan penggelapan uang kantor berupa jatah uang minyak dan/atau Uang Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk unit kendaraan yang **Penggugat** sebagai sopir kendaraannya dan juga **Penggugat** dituduh kurang memperhatikan unit kendaraan, padahal sudah jelas dan nyata-nyata bahwa **Penggugat** sudah berulang kali mendapatkan Penghargaan sebagai Sopir Terbaik, tentu saja tuduhan tersebut tidak beralasan;
10. Bahwa adapun tuduhan **Tergugat I** terhadap **Penggugat** tentang tuduhan menggelapkan Uang BBM, hal ini dikarenakan pada Hari Rabu tanggal 20 Nopember 2019, Bagian Administrasi pada kantor PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) atas nama Sdr. Ani Mulia Sari telah memberikan kelebihan uang



[  
p



## Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahagung.go.id

minyak dan/atau Uang BBM sebesar Rp. 500.000,- (Lima ratus ribu rupiah) kepada **Penggugat**, karena pada sore harinya pada hari dan tanggal yang sama, Sdr. Ani Mulia Sari kemudian menghubungi **Penggugat** dan menanyakan perihal kelebihan Uang BBM yang diberikan Sdr. Ani Mulia Sari kepada **Penggugat** dan pada saat itu Sdr. Ani Mulia Sari mengakui bahwa dirinya telah lalai sehingga terselip telah memberikan secara berlebihan Uang BBM kepada **Penggugat**;

11. Bahwa setelah dibicarakan secara kekeluargaan antara Petugas Administrasi pada kantor PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) atas nama Sdr. Ani Mulia Sari perihal kelebihan Uang BBM yang diberikan kepada **Penggugat** akibat dari kelalaian Sdr. Ani Mulia Sari tersebut, maka hal ihwal kejadian tersebut sudah dinyatakan sebagai pinjaman yang akan dikembalikan oleh **Penggugat** pada tanggal 27 November 2019 dan hal tersebut telah disepakati oleh Sdr. Ani Mulia Sari selaku pekerja Bagian Administrasi PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) dengan **Penggugat**, serta sudah pula dituangkan di atas kwitansi bahwa Kelebihan Uang BBM yang diberikan Sdr. Ani Mulia Sari kepada **Penggugat** dinyatakan sebagai pinjaman dan telah pula dilunasi oleh **Penggugat** pada tanggal 30 November 2019, **namun** malahan **Penggugat** masih dituding telah menggelapkan uang kantor/Uang BBM oleh **Tergugat I**;
12. Bahwa atas hal tersebut **Penggugat** tentulah sangat merasa berkeberatan dan telah pula mengajukan hal ihwal keberatan tersebut ke Manajemen PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**) akan tetapi tidak dihiraukan oleh **Tergugat I**, padahal **Penggugat** bertugas sebagai Driver, sehingga pada saat diserahkan uang minyak dan/atau uang BBM dan Petugas Administrasi PT. Satu Empat Lapan atas nama Sdr. Ani Mulia Sari yang telah lalai memberikannya kepada **Penggugat** dan hal tersebut sudah pula diselesaikan secara kekeluargaan dan sudah dibayarkan lunas dengan bukti pembayaran kwitansi yang sampai saat ini masih dipegang oleh **Penggugat**, artinya hal tindakan sebagaimana yang dituduhkan oleh **Tergugat I** terhadap diri **Penggugat** sebagai Penggelapan, sangatlah tidak mencerminkan sikap dari seorang atasan dan/atau pimpinan dengan menuduh dan menyudutkan karyawannya sendiri (**Penggugat**), seperti apa yang dituliskan di dalam Surat Peringatan II yang diberikan **Tergugat I** kepada **Penggugat**;
13. Bahwa selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh **Tergugat I** sebagaimana tersebut di atas tidak dilalui dengan proses adanya ljin Pemutusan Hubungan Kerja dari Instansi Pemerintah yang berwenang di

halaman 5 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

#### Disclaimer

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





bidang Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 151 dan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga atas hal tersebut jelas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **Tergugat I** terhadap **Penggugat** adalah tidak sah dan melanggar hukum ketenagakerjaan;

14. Bahwa setelah **Penggugat** menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dari **Tergugat I**, secara sepihak juga **Tergugat I** telah menghentikan pembayaran iuran BPJS Kesehatan atas nama **Penggugat** dan keluarga **Penggugat** dengan alasan **Penggugat** tidak lagi bekerja di perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), hal ini diketahui oleh **Penggugat**, pada saat **Penggugat** akan membawa isteri **Penggugat** yang sedang mengalami sakit untuk berobat ke Rumah Sakit Umum Daerah Selasih di Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan. Tentu saja hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 Peraturan Presiden Nomor : 82 tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan yang menyebutkan :

(1) Peserta PPU yang mengalami PHK tetap memperoleh Hak Manfaat Jaminan Kesehatan paling lama 6 (enam) bulan sejak di-PHK, tanpa membayar iuran;

(2) PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria :

- a. PHK yang sudah ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dibuktikan dengan putusan/akta Pengadilan Hubungan Industrial
- b. PHK karena penggabungan perusahaan, dibuktikan dengan akta notaris
- c. PHK karena perusahaan pailit atau mengalami kerugian, dibuktikan dengan putusan kepailitan dari pengadilan, atau
- d. PHK karena pekerja mengalami sakit berkepanjangan dan tidak mampu bekerja, dibuktikan dengan surat dokter

(3) Dalam hal terjadi sengketa atas PHK yang diajukan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik Pemberi Kerja maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajiban membayar iuran sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap

15. Bahwa selanjutnya selain itu, ternyata selama bekerja di perusahaan PT. Satu Empat Lapan (**Tergugat I**), Kepesertaan BPJS Kesehatan atas nama **Penggugat** dan keluarganya bukannya didaftarkan di perusahaan PT. Satu

halaman 6 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



Empat Lapan (**Tergugat I**) akan tetapi malahan terdaftar di nama perusahaan lain yaitu atas nama perusahaan PT. BEKA;

16. Bahwa sebagaimana diuraikan di atas bahwa kepesertaan BPJS Kesehatan **Penggugat** secara sepihak sudah diputuskan **Tergugat I**, padahal manfaat program Jaminan Kesehatan atas Kepesertaan BPJS Kesehatan **Penggugat** sangatlah dibutuhkan oleh **Penggugat** dan keluarganya selama proses aquo. Oleh karenanya sangatlah wajar dan beralasan agar **Tergugat I** mendaftarkan dan membayarkan Tunggakan Iuran Kepesertaan BPJS Kesehatan **Penggugat** dan keluarganya;

17. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sebagaimana di atas, kemudian **Penggugat** tetap dan berkeinginan untuk bekerja akan tetapi tidak diizinkan bekerja oleh **Tergugat I**, sehingga sejak itu **Penggugat** tidak lagi mendapatkan upah dari **Tergugat I**, dimana upah yang selama ini didapatkan **Penggugat** dari **Tergugat I** adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup **Penggugat** dan keluarga;

18. Bahwa **Penggugat** selanjutnya melaporkan perihal perbuatan melawan hukum **Tergugat I** yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak sah ke Instansi Pemerintah yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi secara kekeluargaan, baik melalui tahapan prosedur Bipartit dan Tripartit seperti dalam ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) namun tidak menemukan solusi;

19. Bahwa Perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak sah yang telah dilakukan oleh **Tergugat I** sudah sampai di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dan Mediator sudah pula mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 567/DTK/PHI/510 tanggal 15 Mei 2020 dan menganjurkan agar **Tergugat I** mempekerjakan kembali **Penggugat** dengan dibayarkannya upah pekerja sebagaimana semestinya yang diterima pekerja saat bekerja, namun hal itu tidak diterima oleh **Tergugat I**;

20. Bahwa sebagaimana di atas, dimana upah yang diterima **Penggugat** selama bekerja adalah sangat diperlukan sebagai sumber pokok utama pemenuhan kebutuhan hidup **Penggugat** dan keluarga, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang masih dalam proses adalah merupakan tanggung jawab dari **Tergugat I** untuk membayar upah **Penggugat** selama proses aquo, sehingga karenanya adalah wajar dan sangat beralasan agar **Tergugat I** dihukum dalam provisi/dalam pendahuluan untuk membayar upah selama proses kepada **Penggugat** dengan perincian sebagai berikut :



- Upah Penggugat/bulan = Rp. 3.002.383 (Tiga juta dua ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah), sesuai dengan ketentuan UMK Kabupaten Pelalawan Tahun 2020
- Lamanya Penggugat tidak diizinkan bekerja selama proses = sejak bulan Februari 2020 s/d Agustus 2020 = 7 bulan;

**Total = Rp. 3.002.383 (Tiga juta dua ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah) x 7 bulan = Rp 21.016.681 (Dua puluh satu juta enam belas ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah);**

21. Bahwa berdasarkan kepada hal-hal tersebut di atas, maka jelaslah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh **Tergugat I** kepada **Penggugat** adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan haruslah dinyatakan tidak sah dan adalah juga sangat beralasan agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara aquo menghukum **Tergugat I** untuk mempekerjakan **Penggugat** kembali pada posisi semula, membayar upah **Penggugat** selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini berlangsung dan mendaftarkan ulang Kepesertaan BPJS Kesehatan atas nama **Penggugat** dan keluarganya sekaligus membayarkan Denda Iuran BPJS Kesehatan atas nama **Penggugat** dan keluarganya yang diputus sepihak oleh **Tergugat I**;

Berdasarkan kepada uraian tersebut di atas, mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan, memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk memutuskan pokok perkara ini yang amar putusannya sebagai berikut :

**I. Dalam Provisi**

1. Menghukum **Tergugat I** membayar upah **selama proses kepada Penggugat** sejak bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020 atau selama 7 (enam) bulan dengan upah proses diterima sesuai UMK Kabupaten Pelalawan tahun 2020 perbulan sebesar **Rp. 3.002.383 (Tiga juta dua ribu tiga ratus delapan puluh tiga rupiah) x 7 bulan = Rp 21.016.681 (Dua puluh satu juta enam belas ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah);**
2. Menghukum **Tergugat I** membayar kekurangan Upah **Penggugat** yang bekerja pada bulan Januari 2020 sebesar **Rp. 235.264 (Dua ratus tiga puluh lima ribu dua ratus enam puluh empat rupiah);**





3. Total Jumlah Upah selama proses selama 7 (tujuh) bulan ditambah dengan kekurangan pembayaran upah selama bekerja di bulan Januari 2020 yang harus dibayarkan **Tergugat I** kepada **Penggugat** adalah **Rp. 21.016.681 (Dua puluh satu juta enam belas ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah) + Rp. 235.264 (Dua ratus tiga puluh lima ribu dua ratus enam puluh empat rupiah) = Rp. 21.251.945 (Dua puluh satu juta dua ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh lima rupiah)**;
4. Menghukum **Tergugat I** untuk mendaftarkan ulang **Penggugat** dan keluarganya sebagai Peserta BPJS Kesehatan dan membayarkan Tunggakan Iuran BPJS Kesehatan **Penggugat** dan keluarganya;

## II. Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan **Tergugat** terhadap **Penggugat** sesuai Surat PHK Nomor : 03/PT.SEL/II/2020, tanggal 03 Februari 2020 adalah tidak sah dan bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan;
3. Menghukum **Tergugat** untuk mempekerjakan **Penggugat** pada posisi semula (Driver);
4. Memerintahkan kepada **Para Tergugat** untuk mematuhi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain secara murni dan konsekuen;
5. Membebaskan biaya perkara aquo sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

**Atau :** Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.  
Ex aequo et bono;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk **Penggugat** dan para **Tergugat** masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim sudah berupaya mendamaikan Para Pihak akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan **Penggugat** tersebut pihak **Tergugat I** memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa **Tergugat** menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial **Penggugat** tertanggal 28 September 2020 kecuali



hal-hal yang secara tegas-tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam persidangan;

2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 4 poin 10 merupakan pernyataan yang langsung menuduh Tergugat melakukan Pencemaran nama baik Penggugat dengan Meduduh secara terang-terangan Penggugat telah Menggelapkan Uang Kantor / Uang Minyak, padahal didalam Surat Peringatan II (SP 2) Tergugat kepada Penggugat pada poin 2 adalah PERCOBAAN Menggelapkan Uang Kantor / Uang Minyak. Penggugat kelihatannya **tidak mampu mengartikan kata "PERCOBAAN"** sehingga pernyataan Pada Poin 10 haruslah ditolak seluruhnya;
3. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat pada gugatannya halaman 5 poin 20-21 dan halaman 6 dalam seluruh isi provisi sangatlah tidak masuk akal dan berlebihan. Dan bahwa **pernyataan Penggugat ini tidaklah benar, tidak masuk akal dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (3), pasal 158 ayat (1) huruf a dan Huruf g, Pasal 156 ayat (4) dan kemudian Penggugat tidak memahami isi dan makna dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan itu sendiri** dimana pengusaha maupun pekerja/buruh harus melaksanakan kewajibannya sampai adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan masih menerima hak-hak sebagai pekerja, dengan kata lain seseorang dapat memperoleh haknya sebagai pekerja apabila pekerja itu masih melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya, dengan tidak adanya lagi pelaksanaan kewajiban oleh Penggugat sebagai pekerja/buruh maka hak-hak Penggugat tidaklah lagi dapat diperoleh dari Tergugat sebagai Pengusaha;
4. Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji dan hak-hak lain yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan berlebihan serta tidak sesuai dengan aturan hukum sebagaimana uraian pada **Pasal 158 ayat (3), pasal 158 ayat (1) huruf a dan Huruf g, dan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sehingga permintaan pembayaran gaji/upah dan hak-hak lain haruslah ditolak untuk seluruhnya;**
5. Bahwa permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan

halaman 10 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil jo. Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan provisionil;

6. Bahwa seluruh pernyataan yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya pada halaman 4 dalam pokok perkara poin 9 s/d 12 merupakan pernyataan yangbohong belaka dan mengada-ada yang dibuat oleh Penggugat dimana sebelumTergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat,Penggugat sama halnya dengan staff, pegawai lainnyadiperlakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara RepublikIndonesiasehingga kronologis yangdiuraikan oleh Penggugat tersebut haruslah ditolak seluruhnya;
7. Bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat disebabkan oleh karena perbuatan Penggugat yang kurang memperhatikan unit dalam arti ceroboh sehingga merugikan besar perusahaan dan penggugat mencoba melakukan Percobaan Menggelapkan uang kantor / uang minyak yang dalam arti apabila hal ini dibiarkan oleh Tergugat, maka akan membawa dampak negatif terbesar bagi Perusahaan;
8. Bahwa perlu juga kami sampaikan beberapa bulan terakhir sebelum dilakukan pemutusanhubungan kerja tanggal 3Februari 2020, Penggugat meminta uang BBM dikantor pool sebesar Rp2.250.000 (*dua juta duaratus lima puluh ribu rupiah*) untuk 10 (sepuluh) hari kerja, yang sebelumnya sudah dititipkan oleh Sdr. Daslan Silitonga kepada admin pool (Sdri. ANI), kemudian Sdri. ANI memberikan uang BBM tersebut kepada Penggugat lalu penggugat menghitung dan menandatangani buku bukti pengambilan uang minyak BBM. Selanjutnya pada sore harinya, Sdri. ANI mengecek dan menghitung sisah uang yang ditinggalkannya di dalam laci meja kerjanya dan berkurang sebanyak Rp500.000-,(*lima ratus ribu rupiah*). Kemudian SdrLANI segera menghubungi Penggugat, akan tetapi percakapan via Telphon, penggugat tidak mengakui bahwa ada kelebihan uang BBM yang sudah diterimanya. Lalu Sdri. ANI mengakhiri percakapan di telphon dan segera mengecek rekaman CCTV di kantor. Setelah menonton rekaman CCTV, terlihat jelas bahwa uang BBM yang diterima oleh penggugat berlebih sebanyak Rp500.000, (*lima ratus ribu rupiah*) dan kemudian Sdr. ANI

halaman 11 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



langsung menghubungi kembali penggugat agar datang ke kantor pool untuk melihat rekaman CCTV dan menegaskan supaya **penggugat mengakui dan segera mengembalikan kelebihan uang** BBM tersebut. Akan tetapi, Penggugat tetap tidak mengakuinya. Beberapa jam kemudian, Penggugat pulang kerumahnya untuk menanyakan jumlah uang BBM yang sudah diterimanya dari Sdri. ANI yang telah diberikan Penggugat kepada isterinya dan ternyata uang BBM tersebut lebih 500.000-, (*lima ratus riabu rupiah*). Kemudian akhirnya Penggugat mengakui kepada Sdri. ANI bahwa ada kelebihan uang BBM yang sudah diterimanya namun Penggugat tidak dapat segera mengembalikan uang BBM tersebut dengan alasan kelebihan uang BBM sudah dipinjamkan instrinya kepada saudaranya.

9. Bahawa benar Penggugat telah mengembalikan uang BBM sebagaimana terurai pada poin 8 diatas akan tetapi pengembalian tersebut bukan dikembalikan melalui kebendaharaan atau melalui pembukuan perusahaan dan atau penyelesaian secara kekeluargaan pada Tergugat, namun pengembalian tersebut dilakukan oleh penggugat dengan cara kompensasi pembelian BBM yang berikutnya dengan jumlah Rp500.000- , (*lima ratus ribu rupiah*), dalam arti Penggugat mengembalikan sisah uang BBM secara terpaksa bukan seperti yang diuraikan Penggugat pada gugatannya pada halaman 4 poin 10 dan 11;
10. Bahwa Penggugat sama sekali tidak ada dasar hukum yang cukup kuat dan jelas untuk menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 151 dan Pasal 155, karena pemutusan hubungan kerja yang ditaksakan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yakni Tergugat pernah memberikan peringatan/teguran secara lisan dan tulisan serta memberi kesempatan kepada Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di Perusahaan PT. SATU EMPAT LAPAN namun Penggugat tetap melakukan kesalahan dan pelanggaran;
11. Bahwa Penggugat karena kesalahan dan pelanggaran yang diperbuatnya tersebut pernah berjanji secara lisan pada SP I, tertanggal 11 September 2019 yang menyatakan bahwa Penggugat mematuhi SP I dari perusahaan dan serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di Perusahaan PT. SATU EMPAT

halaman 12 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



LAPAN, akan tetapi Penggugat tetap tidak ada perubahan menuju baik dan tetap melanggar peraturan dan bahkan sekarang menuduh Tergugat telah bertindak sewenang-wenang kepada Penggugat, maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa Penggugatlah yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak mempunyai itikad dalam membina hubungan dengan staff dan Pimpinannya dan tidak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik sehingga dasar hukum yang digunakan Penggugat dalam gugatannya pada halaman 4 poin 13, Pasal 151 dan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan haruslah ditolak untuk seluruhnya;

12. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dimaksudkan agar kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan oleh Penggugat yang merugikan Perguruan PT. SATU EMPAT LAPAN tidak terulang lagi kedepannya sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut bukanlah suatu pelanggaran, dengan demikian permintaan Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada posisi yang sama sebagai Driver oleh Tergugat sebagaimana dalam Pokok Perkara pada halaman 6 poin 3 haruslah ditolak karena tidak mempunyai dasar hukum;
13. Bahwa Tergugat sebagai warga negara Indonesia yang baik dan sebagai Pimpinan PT. SATU EMPAT LAPAN memiliki perilaku yang baik dan memimpin PT. SATU EMPAT LAPAN dengan baik pula sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang mengaturnya serta sesuai dengan Disiplin maka Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan tindakan melawan hukum seperti yang dituduhkan oleh Penggugat dan sama sekali tidak pernah merugikan hak serta kepentingan Penggugat akan tetapi sebaliknya Penggugatlah yang **telah banyak melakukan kesalahan dan pelanggaran dalam dinas sebagai Driver PT. SATU EMPAT LAPAN** sehingga banyak menimbulkan kerugian kepada Tergugat antara lain sebagai berikut:
  - a. Kurang memperhatikan unit sehingga membawa kerugian bagi perusahaan PT. SATU EMPAT LAPAN;
  - b. Penggugat mencoba melakukan Percobaan menggelapkan uang kantor / uang minya sebanyak Rp500.000-, (*lima ratus ribu rupiah*).
14. Bahwa perlu juga kami membantah dengan tegas gugatan penggugat pada halaman 3 poin 7 yang pada intinya menyatakan **"Penggugat adalah seorang Draiver terbaik dan telah berulang kali mendapatkan penghargaan dari manajemen PT. Riau Andalan Pulp dan paper"**,

halaman 13 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr





bahwa dalil tersebut tidak benar dan mengada-ada. Sepengetahuan Tergugat tidak pernah mengajukan atau merekomendasikan nama Penggugat untuk PEMILIHAN ABDI YASA TELADAN KEDINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PELALAWAN sebagai SUPIR/JURU MUDI DI TINGKAT PELALAWAN, maka dali-dalil penggugat sebagai Dreiver terbaik haruslah ditolak dan atau dikesampingkan untuk seluruhnya;

15. Bahwa dengan demikian juga tidak terbukti Tergugat melakukan perbuatan sewenang-wenang dan perbuatan melawan hukum karena suatu perbuatan dikatakan memiliki unsur Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*) dapat dijelaskan sebagaimana yang terdapat dalam :Buku "Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer karangan DR.Munir Fuady,SH., MH,LLM terbitan PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005halaman 10 yang menyatakan bahwa suatu perbuatan melawan hukumharuslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya suatu perbuatan;
2. Perbuatan tersebut melawan hukum;
3. Adanya kesalahan dari pihak pelaku;
4. Adanya kerugian bagi korban;
5. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian

Buku Rosa Agustina dalam bukunya: "Perbuatan Melawan Hukum",M.A Moegni Djojodirdjo dalam bukunya: "Het Nederlandsch Verbintenissenrecht" dan berdasarkan ketentuan Pasal 1356 KUHPerdara, maka pada hakekatnya anasir atau unsur-unsur Perbuatan Melawan hukum mencakup :

- a. Harusnya adanya suatu perbuatan;
- b. Perbuatan itu harus melawan hukum;
- c. Adanya kesalahan dari pihak sipelaku;
- d. Ada kerugian;
- e. Ada hubungan sebab akibat antara perbuatan melawan hukum itu dengan kerugian

Jadi jelas terlihat bahwa perbuatan Tergugat tidak memenuhi unsur-unsur tersebut diatas sehingga gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya;

Maka berdasarkan seluruh uraian Jawaban Tergugat di atas, dengan ini memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2020

halaman 14 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



# Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

mahagang.go.id

PN Pbr tertanggal 28 September 2020, dengan mengadili sendiri dengan Amar Putusannya berbunyi sebagai berikut:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Jika Majelis Hakim yang menyidangkan, Memeriksa dan Mengadili Perkara ini berkeyakinan dan berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat II memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

## Tentang Eksepsi

1. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas semua dalil-dalil yang dikemukakan para penggugat dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang nyata dan dengan tegas diakui kebenarannya;
2. Bahwa gugatan Penggugat terhadap Tergugat II merupakan gugatan yang tidak memenuhi syarat formal gugatan dengan alasan sebagai berikut:
  - a) Bahwa dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan "Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut."
  - b) Dalam uraian Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut terdapat 4 (empat) unsur yaitu:
    - i. Harus ada suatu perbuatan melawan hukum
    - ii. Harus ada kerugian yang diderita
    - iii. Harus ada hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan
    - iv. Harus ada unsur-unsur kesalahan
  - c) Berdasarkan uraian unsur Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dapat disimpulkan bahwa suatu perbuatan dikatakan melawan hukum apabila ada perbuatan melawan hukum dilakukan, ada kerugian yang diderita ada hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan dan ada unsur-unsur kesalahan.
  - d) Bahwa Penggugat dalam dalil-dalil gugatannya tidak menyebutkan peraturan-peraturan mana yang telah dilanggar oleh Tergugat II sehingga perbuatan tersebut dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum.

halaman 15 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

### Disclaimer

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



- e) Bahwa Penggugat tidak menjelaskan secara spesifik di dalam gugatannya pelanggaran hukum yang telah dilakukan oleh Tergugat II berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga gugatan penggugat terhahap Tergugat II menjadi kabur / *obscur* sehingga menjadi cacat formil karena salah pihak / *error in persona*.
3. Bahwa selain itu Penggugat menundukkan Tergugat II di dalam gugatannya agar mematuhi putusan dalam perkara ini, namun tidak satupun di dalam gugatan Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini untuk menundukkan Tergugat II untuk tunduk dan patuh terhadap putusan yang dimohonkan oleh Penggugat.
4. Bahwa setelah membaca gugatan yang diajukan oleh Penggugat, Petitum/ Tuntutan dari Penggugat adalah hanya ditujukan terhadap Tergugat I, sehingga Posita dan Petitum tidak sinkron dan atau Petitum tidak sesuai dengan Posita.
5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka gugatan penggugat adalah kurangnya pihak di dalam petitumnya dan atau dikarenakan tidak sesuai antara Posita dengan Petitumnya, sehingga Tergugat II berpendapat Gugatan para Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

#### Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa semua yang diuraikan dalam eksepsi secara mutatis-mutadis adalah salah satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam jawaban pokok perkara.
2. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas semua dalil-dalil Penggugat, kecuali kalau ada pengakuan yang secara tegas diakui oleh Tergugat II.
3. Bahwa Penggugat bukanlah karyawan dari Tergugat II melainkan karyawan Tergugat I sejak tahun 2016 dengan posisi sopir bus (driver) dan hal ini telah diakui pihak Penggugat di dalam pokok perkara gugatan point 1 sehingga jelaslah Penggugat bukanlah karyawan dari Tergugat II.
4. Bahwa Tergugat I telah sepakat untuk menyewakan kepada Tergugat II suatu armada milik Tergugat I.
5. Bahwa atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Pihak Penggugat dan Pihak Tergugat bukanlah menjadi tanggung jawab dari Pihak Tergugat II karena seluruh kewajiban dari pihak Tergugat II sudah dilaksanakan.
6. Bahwa berdasarkan klausul ini maka pihak Tergugat II sudah semestinya dibebaskan dari segala tuntutan Pihak Penggugat.

halaman 16 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr



7. Bahwa Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan Nomor: 567/DTK/PHI/510 tanggal 15 Mei 2020 membebaskan pihak Tergugat II dari segala tuntutan hukum atau ganti kerugian.
8. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 65 menyebutkan:

*Ayat (2)*

*Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*

- a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.*

*Ayat (3)*

*Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*

9. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (2) menyebutkan "Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
  - b. *perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;*
  - c. *perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan*
  - d. *perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. "*
10. Bahwa berdasarkan uraian di atas tidak bisa dijadikan dasar untuk menjatuhkan sanksi kepada pihak Tergugat II karena semua syarat yang dicantumkan di dalam Undang-Undang terpenuhi sehingga tidak ada yang menjadi dasar bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan terhadap pihak Tergugat II.

Berdasarkan uraian dan keterangan tersebut di atas seluruhnya, maka kami memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru melalui majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:



**A. Dalam Eksepsi**

1. Menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya.
2. Menyatakan gugatan penggugat seluruhnya kabur/tidak jelas karena tidak ada tuntutan dari pihak Penggugat kepada pihak Tergugat II, sehingga gugatan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

**B. Dalam Pokok Perkara**

1. Menerima dan menyatakan bahwa seluruh dalil yang dikemukakan Tergugat II adalah sah dan beralasan.
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

**Atau**

**Subsidiar:**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa dalam persidangan tanggal 27 November 2020 Penggugat menyampaikan bahwa akan mencabut gugatannya;

Menimbang, bahwa pencabutan gugatan pada dasarnya merupakan hak Penggugat, namun oleh karena Para Tergugat telah menyampaikan jawabannya, maka sesuai ketentuan Pasal 85 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 271 dan Pasal 272 Rv pencabutan harus seijin Para Tergugat dan pencabutan harus dilakukan dalam sidang;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Tergugat tidak hadir, maka persidangan ditunda tanggal 11 Desember 2020 untuk mendengar pendapat Para Tergugat;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 11 Desember 2020 Para Tergugat hadir dalam persidangan, dan Majelis Hakim telah mendengar pendapat dari Para Tergugat yang pada pokoknya mengizinkan serta menyetujui pencabutan gugatan oleh Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan pencabutan gugatan oleh Penggugat;





# Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan dapat dikabulkan dan nilai Gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 271 dan Pasal 272 Rv, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan Permohonan pencabutan Perkara oleh Penggugat tersebut;
2. Memerintahkan agar Penitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, untuk mencoret Perkara Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr dari Daftar Register yang sedang berjalan;
3. Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 2020 oleh kami : **ESTIONO, S.H., M.H.** sebagai Ketua Majelis, **ARSYAWAL, S.E., S.H.**, dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim ad hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPbr tanggal 17 September 2020, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut pada hari **Jumat, tanggal 18 Desember 2020** dengan dibantu oleh Panitera Pengganti **MURFITRIA, S.H.**, dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat II, tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat I;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**ARSYAWAL, S.E., S.H.**

**ESTIONO, S.H., M.H.**

halaman 19 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

### Disclaimer

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



**RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

**NURFITRIA, S.H.**

halaman 20 dari 20 Putusan PHI Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

**Disclaimer**

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