



PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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 :

SUTAN PANGARAJI, Lahir di Padang Sidempuan, 12 Nopember 1971, Agama Islam, Beralamat di Jl. Rimbo Petai Rt. 001, RW. 008, Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai Timur, Kota Pekanbaru – RIAU, memberi Kuasa kepada ROY MARTEN MARPAUNG, ST dan kawan-kawan kesemuanya Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC-SPN) yang beralamat kantor di jalan Rokan Nomor 15 Kelurahan Tanjung Rhu Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, bertindak berama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Kuasa Khusus tanggal 22 Januari 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 6 Februari 2024 nomor register 26/SK/PHI/2024/PN Pbr. Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PIMPINAN PT. RIAU ABDI SENTOSA (RAS), yang berkedudukan di Pekanbaru jalan Riau Ujung No. 89 Kelurahan Tampan, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru – RIAU, dalam hal ini diwakili oleh WILLIE LIE, selaku direktur berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Februari 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 26 Februari 2024 nomor register 33/SK/PHI/2024/PN Pbr. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut;

Halaman 1 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



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 6 Februari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 12 Februari 2024 dalam Register Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. DUDUK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada PT. Riau Abdi Sentosa/ Tergugat sejak 06 Mei 2008 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor dan menerima upah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) perbulan, yang mana telah diakui Tergugat sebagaimana termuat dalam Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau tanggal 08 Maret 2023 Nomor : 560/ Disnakertrans-HK/662;
2. Bahwa Penggugat di putus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat dengan surat Nomor: 20/VIII/SPHK/RAS/2022 Tanggal 20 Agustus 2022 dengan Alasan Mendesak Kualifikasi Kesalahan Pelanggaran Berat di Perusahaan. Adapun pertimbangan nya sebagai berikut :
 - a. Berita acara Kronologis tanggal 21 Juli 2022 Mengenai Melakukan Kesalahan Pelanggaran Berat;
 - b. Berita Acara Kronologis tanggal 21 Juli 2022 Mengenai Pengelapan Dana 2 % Discount yang diberikan Perusahaan ke Toko yang digunakan untuk kepentingan Pribadi;
 - c. Surat Pernyataan tanggal 21 Juli 2022 atas Sutan Pangaraji dengan NIK: 147109121171044.
3. Bahwa terhadap pemutusan kerja ini Penggugat menyetujui dengan syarat membayarkan hak- hak seperti pesangon dan masa kerja serta hak lainnya. Namun Pihak perusahaan menolak;
4. Bahwa terhadap penolakan oleh perusahaan maka dapat disampaikan tidak ada kesepakatan dalam pengakhiran hubung kerja. Maka para pihak wajib melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana ketentuan Pasal 151 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;



Pasal 151 ayat (3) *Dalam hal pekerja /buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan Bipartit antara pengusaha dengan pekerja /buruh dan /atau serikat pekerja /serikat buruh.*

Pasal 151 ayat (4) *Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

5. Bahwa tindakan Tergugat yang langsung melarang Penggugat masuk kerja dan tidak memberikan perkerja serta hak- hak Penggugat adaah bertentangan dengan Pasal 157 A, UU Nomor. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja klister Ketenagakerjaan, *selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibanya;*

6. Bahwa sekalipun Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mendesak yang kategori nya yang termuat didalam pada Penjelasan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 yang identik dengan eks Pasal 158 UU Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak lah memberikan penjelasan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja seketika maupun sepihak;

7. Bahwa pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama*". Hal ini menjadi terdapat pertentangan pendapat antara pekerja dan pengusaha dimana klasifikasi yang didalilkan Tergugat adalah alasan mendesak tersebut termuat dalam peraturan perusahaan. Tentulah nomenklatur pasal ini saling bertentangan dimana antara perbuatan pelanggaran peraturan perusahaan dengan perbuatan yang dituduhkan perbuatan pidana yaitu "Pengelapan" yang merupakan ranah pengadilan pidana;

8. Bahwa didalam surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat di putus hubungan kerjanya karena melakukan "pengelapan".

Halaman 3 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Dalam hal Ini Penggugat menyampaikan keberatan atas tuduhan tersebut. Dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Bahwa Penjualan Produk merek YUPI dari supplier untuk didistribusikan/penjualan diberikan diskon 2 %, misalnya : Toko melakukan pembelian atau pesan sebesar Rp. 10.000.000,- maka barang beserta faktur yang keluar dari Perusahaan /Tergugat dengan total tagihan pada Toko adalah $Rp\ 10.000.000,- \times 2 \% = Rp. 9.800.000,-$
 - b. Bahwa pada saat kunjungan ke Toko tersebut pada 14 hari berikutnya untuk melakukan penagihan pada tagihan sebesar Rp. 9.800.000,- dimintakan cap dan tanda tangan dari Toko untuk klaim voucher /diskon kedua dari Tergugat sebesar 2 % dari Total Tagihan. Misalnya : Tagihan pada poin (a) dapat ditagih sebesar Rp. 9.800.000,- maka dapat diklaim voucher yang telah dicap dan ditandatangani Toko sebesar $Rp. 9.800.000,- \times 2 \% = Rp. 196.000,-$
 - c. Bahwa dari uraian poin a dan b diatas, maka Penggugat menyetorkan Ke Perusahaan/Tergugat sebesar Rp. 10.000.000 (-) $Rp.200.000 (-) Rp. 196.000 = Rp. 9.604.000,-$
9. Bahwa voucher dari Perusahaan sebesar 2% dari total tagihan faktur, karena proses pertanggung jawaban keuangan pada Perusahaan sebesar Rp. 196.000,- ini, karena rasa takut timbul pertanyaan dari pihak Toko maka terpakai lah uang ini untuk menambah dan menutupi uang jalan yang pas-pasan;
10. Bahwa prosedur pemberian voucher sebesar 2 % diklaim kepada Tergugat setelah faktur tagihan tertagih yang dilampiri voucher yang telah cap dan tanda tangan Toko, maka berdasarkan prosedur tersebut Penggugat menolak atas tuduhan telah melakukan Pengelapan pada Perusahaan Tergugat;
11. Bahwa pada saat pembuatan berita Acara kronologis, Tergugat menyampaikan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas perbuatan tersebut namun Penggugat menyampaikan bersedia asal dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya;
12. Bahwa atas permintaan uang pesangon dan hak lainnya ditolak dan serta merta Tergugat melarang Penggugat melaksanakan kewajiban tanpa ada proses *skorsing*;
13. Bahwa sampai akhirnya sekira tanggal 25 Agustus 2022 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 20



Agustus 2022 Nomor: 020/ VIII/ SPHK/ RAS/2022 Kualifikasi Melakukan
Kesalahan Pelanggaran Berat di Perusahaan;

14. Bahwa atas tuduhan Pengelapan ini Penggugat sangat keberatan
dimana prosedur nya telah sesuai dengan apa yang diatur Perusahaan.
Pemberian diskon dan voucher adalah salah satu strategi bisnis untuk
memenangkan pasar ekonomi, dan telah dihitung dan dikeluarkan dari
Harga Pokok Penjualan. Sehingga Penggugat keberatan dikatakan suatu
pengelapan dimana pengeluaran tersebut adalah pengeluaran legal yang
dikeluarkan oleh Tergugat.

15. Bahwa bila pemberian Voucher 2 % dari total tagihan Faktur
sebesar Rp. 196.000,- tidak Penggugat lakukan klaim tentu
menguntungkan Tergugat juga. Apakah Tergugat dapat juga dikatakan
telah melakukan Pengelapan? ;

16. Bahwa tuduhan atau vonis berupa pemutusan hubungan kerja
karena Pengelapan bukan lah ranah atau kewenangan Tergugat untuk
menyatakan Perbuatan Penggugat adalah Pengelapan;

17. Bahwa tidak akan mungkin dicapai hubungan kerja yang harmonis
lagi atas telah adanya tuduhan "pengelapan" maka Penggugat
memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada
Pengadilan Negeri Pekanbaru cq Majelis Hakim untuk menyatakan putus
hubungan kerja sejak putusan diucapkan. Dan menghukum Tergugat
membayar kepada Penggugat kompensasi berupa uang Pesangon, uang
Penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak lainnya dengan masa
kerja telah mencapai 14 tahun dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon = $9 \times \text{Rp. } 5.000.000,-$ = Rp.
45.000.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times$
 $\text{Rp. } 5.000.000,- = \text{Rp. } 20.000.000,-$
- c. Uang Pengganti cuti tahunan $12/25 \times \text{Rp. } 5.000.000,- = \text{Rp.}$
2.400.000,-
- d. Upah Proses $6 \times \text{Rp. } 5.000.000,-$ =
Rp.30.000.000,-
- e. Uang Pisah $2 \times \text{Rp. } 5.000.000,- = \text{Rp. } 10.000.000,- = \underline{\text{Rp.}}$
10.000.000,-
- Total.....= Rp.107.400.000,-

B. PETITUM

Halaman 5 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Bahwa berdasarkan uraian diatas mohon kehadiran Yth. Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Cq. Yml Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Surat Pemutusan Hubungan Kerja Klasifikasi Melakukan Kesalahan Pelanggaran Berat Di Perusahaan tanggal 20 Agustus 2022 Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022, cacat prosedur/hukum karena melakukan PHK Sepihak maka tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan putusan hubungan kerja karena hubungan kerja tidak akan harmonis sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	9 x Rp. 5.000.000,-	=
	Rp.45.000.000,-	
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	4 x Rp.5.000.000,-	=
	Rp.20.000.000,-	
c. Uang Penganti cuti tahunan	12/25 x Rp.5.000.000,-	=
	Rp.2.400.000,-	
d. Upah Proses	6 x 5.000.000,-	= Rp.30.000.000,-
e. Uang Pisah	2 x Rp.5.000.000,-	=Rp.10.000.000,-
Total.....		=Rp.107.400.000,-

Terbilang (*Seratus tujuh juta empat ratus ribu rupiah*)

5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat.

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

Terlebih dahulu Tergugat menyatakan membantah semua dalil-dalil, tuntutan dan segala sesuatu yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali terhadap apa yang diakui secara tegas;



DALAM EKSEPSI

Kuasa Hukum Penggugat Tidak Memiliki “Legal Standing” sebagai pihak Perkara *aquo*;

1. Bahwa setelah Tergugat mempelajari dengan seksama surat Gugatan Penggugat, tertanggal 06 Februari 2024 dan yang telah didaftarkan di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 12 Februari 2024, Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali diakui secara tegas;
2. Bahwa Tergugat menolak dan keberatan dengan Kuasa Hukum Penggugat karena kedudukan hukum “*legal standing*” Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPCSPN) Kota Pekanbaru dalam perkara *aquo* tidak memiliki kapasitas hukum untuk mewakili Penggugat sebagai Kuasa Hukum;
3. Bahwa Sdr. SUTAN PANGARAJI sebagai pekerja pada Tergugat sebelumnya tidak pernah memberitahukan secara sah kepada perusahaan telah terbentuk Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja SPN di perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa dimana yang bersangkutan terikat langsung dalam hubungan kerja sebagai pekerja di PT. Riau Abdi Sentosa;
4. Bahwa Penggugat telah keliru dan salah besar memberikan kuasa kepada Pengurus DPC SPN Kota Pekanbaru sebagai Penerima Kuasa untuk beracara PPHI di Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara *aquo* karena sampai saat ini keberadaan Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja SPN di PT. Riau Abdi Sentosa tidak pernah memberitahukan secara resmi kepada Tergugat/pihak perusahaan dalam arti menurut hukum Serikat Pekerja SPN atau Pengurus Unit Kerja di PT. Riau Abdi Sentosa belum tercatat secara hukum (*Vide Pasal 23 UU No. 21 Tahun 2000*) sehingga dalam hal ini:

4.1 Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Nasional (SPN) di PT. Riau Abdi Sentosa sampai saat ini tidak pernah memberikan surat pemberitahuan secara resmi atau sah (tertulis) kepada perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa sehubungan dengan Nomor Bukti Pencatatan dari Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan sesuai ketentuan diamanatkan Pasal 23 UU No. 21 Tahun 2000, menyatakan: “Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai Nomor Bukti Pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya (perusahaan) sesuai dengan tingkatannya”;

Halaman 7 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



- 4.2 Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Pekanbaru tidak sah/memiliki *legal standing* sebagai Penerima Kuasa dalam perkara *aquo*; dan
- 4.3 Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPS SPN) Kota Pekanbaru tidak memiliki "*legal standing*" mengajukan Gugatan dalam perkara *aquo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;
5. Bahwa Sdr. SUTAN PANGARAJI sebagai pekerja selaku principal dalam perkara *aquo* sesuai Hukum Acara di Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai Pemberi Kuasa kepada Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Pekanbaru (tanpa menyebut jabatan kepengurusan), telah bertentangan dengan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 karena semestinya Jenjang Tingkat Kepengurusan di Tingkat DPC atau Federasi SB/SB demi hukum harusnya hanya dapat menjadi Penerima Kuasa Substitusi atas pemberian Kuasa dari Pengurus SB/SB yang berada di Tingkat perusahaan dalam hal ini Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Nasional (SPN) PT. Riau Abdi Sentosa karena DPC SPN Kota Pekanbaru secara hukum tidak dapat ditarik menjadi Penerima Kuasa secara langsung dari principal yaitu Sdr. SUTAN PANGARAJI dan oleh karena itu menjadi sangat prinsip dan berdasar Tergugat Mensomeer Penggugat untuk membuktikan Kartu Tanda Anggota (KTA) yang bersangkutan dan Nomor Bukti Pencatatan serta bukti Kepengurusan Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Pekanbaru dimaksudkan dihadapan Yang Mulia Majelis Hakim di dalam persidangan perkara *aquo*;
6. Bahwa secara mutatis mutandis telah menjadi fakta bukti hukum yang kuat yang lebih lanjut berdasarkan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan poin V Sub Kamar Perdata Khusus mengatur bahwa :
- V. Surat Kuasa mengenai batasan Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha yang dapat menjadi Kuasa Hukum sehubungan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang No.2 Tahun 2004;
- Yang berhak Menerima Kuasa dari pekerja/buruh yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu :
1. Pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Halaman 8 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



pada perusahaan yang bersangkutan, dimana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota;

2. Atau pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan;

6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas menjadi sangat tidak berdasar dan beralasan hukum bahwa DPC SPN Kota Pekanbaru tidak memiliki dasar hukum/*legas standing* untuk bertindak mewakili Penggugat/SUTAN PANGARAJI dalam perkara *aquo* sehingga segala tindakan hukum yang dilakukan DPC SPN Kota Pekanbaru dalam persidangan perkara *aquo* menjadi tidak sah dan batal demi hukum, oleh karenanya Gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa seluruh dalil yang Tergugat sampaikan dalam bagian Eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil yang terdapat dalam bagian pokok perkara;

2. Bahwa mohon dalil-dalil Eksepsi Tergugat tersebut diatas dianggap termuat dan terulang kembali secara sempurna pada bagian pokok perkara ini dan secara tegas dalam pokok perkara ini kembali Tergugat menolak dan membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil dalam gugatan Penggugat, sebab dalil-dalil Penggugat sama sekali tidak berdasarkan pada peraturan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku serta tidak menurut ketentuan Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku bagi para pihak yang berperkara perselisihan hubungan Industrial;

3. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat berdasarkan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022 tanggal 20 Agustus 2022 dengan alasan mendesak dikualifikasikan melakukan kesalahan pelanggaran berat disertai surat Berita Acara Kronologis Pemutusan Hubungan Kerja, dengan pertimbangan sebagai berikut :

3.1. Berita Acara Kronologis tanggal 21 Juli 2022 mengenai telah melakukan kesalahan berat;

3.2. Berita Acara Kronologis tanggal 21 Juli 2022 mengenai Penggelapan Dana 2% (dua persen) Discount yang diberikan



perusahaan Tergugat ke Toko yang digunakan untuk kepentingan pribadi Penggugat;

3.3. Surat Pernyataan Penggugat tanggal 21 Juli 2022, NIK.1471091211710044;

4. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Peraturan Perusahaan yang sah, surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan atas dasar alasan Penggugat telah dikualifikasikan melakukan kesalahan pelanggaran berat terhitung mulai tanggal 21 Juli 2022;

5. Bahwa sebelumnya Penggugat telah pernah menyatakan persetujuan dan kesediaannya untuk mematuhi ketentuan syarat-syarat dan aturan kerja atas pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan Penggugat dapat di PHK Tanpa Pesangon & Ganti Rugi dalam bentuk apapun dari perusahaan, Surat Pernyataan dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai 10.000,- pada tanggal 27 Feburari 2021;

6. Bahwa Penggugat juga sebelumnya pada tanggal 23 April 2021 sudah membuat Surat Pernyataan, menyatakan kesanggupan/kesediaannya mengganti kerugian yang berhubungan dengan Supplier dan tidak dapat diproses dikarenakan factor kelalaian Penggugat, maka Penggugat bersedia mengganti kerugian tersebut sesuai dengan besarnya nilai klaim-klaiman / MRV / PROMO ON FAKTUR / RAFRAKSI / DCV / TPR / VOUCHER / EKSPEDISI / INCENTIVE / JASPER, Surat Pernyataan dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai Rp.10.000 dan disetujui Sales Manager, diketahui oleh General Manager BUDIMAN, Manager Operasional ANDRIANO;

Fakta : Riwayat Singkat Kinerja dan Pelanggaran Yang Dilakukan Penggugat

7. Bahwa sesuai surat Berita Acara yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat tanggal 18 April 2022, Penggugat telah melakukan kesalahan pelanggaran dimana Penggugat telah melakukan penitipan Uang Setoran hasil penjualan barang kepada Sales ROMI pada hari Senin tanggal 18 April 2022 dan besaran Nominal Setoran tersebut dibuat sesuai perhitungan dan jumlah fisik uang yang ada pada Penggugat (titip uang kekasir) karena ada kekurangan sesuai surat jalan dari PR;

8. Bahwa Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 20 April 2022 dengan didukung Surat Kronologis



yang juga dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- tanggal 20 April 2022, yang pada pokoknyamenyatakan :

- 3.1.** Bahwa Penggugat telah lalai tidak melakukan SOP perusahaan dalam hal penagihan dimana seharusnya Penggugat harus Komfirmasi jumlah tagihan dengan uang fisik;
- 3.2.** Bahwa akibat kelalaian Penggugat telah mengakibatkan selisih jumlah uang yang harus Penggugat setorkan sebesar Rp.801.158,- (delapan ratus satu ribu seratus lima puluh delapan rupiah);
- 3.3.** Bahwa Penggugat juga telah lalai untuk memastikan tiap sales harus sudah selesai melakukan tugas setoran ke kasir;
- 3.4.** Bahwa Penggugat siap bertanggung jawab penuh dan menerima konsekuensi apapun dari perusahaan;

9 Bahwa Surat Pernyataan diatas tersebut dibuat dan ditandatangani Penggugat sesuaidengan Kronologis kejadian/peristiwa sesungguhnya terjadi, dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- yang uraian singkatnya adalah sebagai berikut :

- 9.1.** Bahwa pada hari Senin tanggal 11 April 2022 Penggugat dan Supervisor LEONARDO PARDOSI pada saat dinas keluar Kota ke Taluk Kuantan untuk melakukan penagihan dan mencari orderan, dan pada saat melakukan penagihan seperti biasa harus ada konfirmasi ke AR Pekanbaru dan pada hari Kamis tanggal 14 April 2022 Penggugat kembali melakukan penagihan dan cari orderan seperti biasa tapi Penggugat tidak melakukan Validasi ke Kantor Pusat Pekanbaru dan jumlah uang yang dipegang Penggugat sebesar Rp.160 jutaan, Penggugat mengirim rekapan piutang ke AR kekantor Pusat, AR menanyakan sisa uang tunai kapan disetor, Penggugatmenjawab disetor melalui ATM sebesar Rp.20.000.000,- dan dititip ke Toko Damai Rp.136.000.000,- ;
- 9.2.** Bahwa sesampai di Kantor Pusat, hari Senin tanggal 18 April 2022, Penggugat menyerahkan rekapan ke AR ternyata terdapat selisih kurang setor sebesar Rp.801.158,-;
- 9.3.** Bahwa Penggugat mengakui telah lalai karena tidak menjalankan pekerjaan sesuai Tata Cara Penagihan Piutang Customer di Toko Taluk Kuantan yang seharusnya di Konfirmasi setiap hari ke Kantor Pusat Pekanbaru jumlah Piutang yang dilunaskan dan Penggugat seharusnya memastikan semua Salesman di bawah Penggugat harus melakukan setoran sebelum pulang kekantor Pusat di Pekanbaru;



Fakta : PHK alasan Mendesak Karena Penggugat melakukan Pelanggaran Berat.

10. Bahwa Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 21 Juli 2022 yang pada pokoknya menyatakan :

10.1. Bahwa benar selama ini dari awal kunjungan dinas ke Taluk Kuantan Penggugat tidak pernah memberikan Voucher Pemotongan Diskon kepada Toko di Taluk Kuantan padahal dari perusahaan sudah memberikan Diskon;

10.2. Bahwa benar selama ini di Taluk Kuantan, Toko selalu membayar lunas tanpa mengetahui adanya pemotongan Diskon sebesar 2% (dua persen) dari perusahaan;

10.3. Bahwa benar Penggugat selalu melapor keperusahaan bahwa Toko-Toko mendapatkan Diskon akan tetapi uang yang lebih dari Toko Penggugat Gunakan untuk keperluan pribadi;

10.4. Bahwa Penggugat siap bertanggung jawab penuh dan menyelesaikan kerugian perusahaan;

10.5. Bahwa Penggugat mengaku telah melakukan kesalahan pelanggaran dan siap menerima konsekuensi apapun dari perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

11. Bahwa sesuai Surat Berita Acara Kronologis yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 21 Juli 2022, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat telah tidak menjalankan SOP Penagihan yang berlaku di perusahaan dimana apabila ada Faktur yang kembali yang tidak tertagih oleh Salesman dilapangan wajib dilakukan Validasi oleh Penggugat yang dalam jabatannya sebagai Supervisor;

12. Bahwa sesuai Surat Berita Acara Kronologis yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 21 Juli 2022, Penggugat menyatakan bahwa dalam pemberian Diskon tambahan kepada Toko semua produk YUPI sesuai yang diberikan target oleh perusahaan dengan besaran budget 2% (dua persen) yang diberikan kepada Toko dari nilai pembelian Toko tersebut tidak ada Penggugat berikan kepada Toko tersebut melainkan Penggugat gunakan untuk kepentingan pribadi Penggugat;

13. Bahwa sesuai Surat Berita Acara Kronologis yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 21 Juli 2022 Penggugat menyatakan telah tidak menjalankan SOP penagihan yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan SOP Tata Cara Penagihan tersebut yang



tidak Penggugat jalankan, maka Penggugat menyatakan bersedia menerima Keputusan Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sesuai peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku dan saya mengaku telah melakukan kesalahan Pelanggaran Berat yang merugikan Perusahaan;

14. Bahwa selama Penggugat dari awal kunjungan Penggugat ke Taluk Kuantan Penggugat tidak pernah memberikan potongan Diskon kepada Toko padahal oleh perusahaan sudah memberikan Diskon, dan Toko selalu membayar lunas tanpa mengetahui adanya tambahan pemotongan 2% (dua persen) dari perusahaan;

14.1. Bahwa Penggugat sudah melapor ke perusahaan bahwa Toko-Toko mendapatkan Diskon akan tetapi uang lebih dari Toko Penggugat tidak diberikan ke perusahaan malah digunakan untuk kepentingan Pribadi;

14.2. Bahwa Penggugat siap bertanggung jawab penuh dan menyelesaikan kerugian perusahaan;

14.3. Bahwa Penggugat mengaku telah melakukan kesalahan pelanggaran berat dan siap menerima konsekuensi apapun dari perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;

15. Bahwa sesuai dengan Surat Pernyataan Sdr. LEONARDO PARDOSI jabatan Supervisor MIG 9 yang juga rekan kerja Penggugat pada saat melakukan kunjungan penagihan Toko ke Taluk Kuantan telah memberikan surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani diatas Meterai Rp.10.000,- pada tanggal 19 Juli 2022 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa pada tanggal 11 Juli 2022 pada saat melakukan kunjungan seperti biasa ke Taluk Kuantan melakukan penjualan orderan dan tagihan dan pada saat tersebut masih belajar dari Penggugat dan semua uang tagihan dipegang oleh Penggugat dan pada hari Sabtu tanggal 16 Juli 2022 saat selesai kunjungan Toko tiba-tiba Penggugat memberikan uang sejumlah Rp.700.000,- (tujuh ratus ribu rupiah) kepada Sdr.LEONARDO PARDOSI saat beres-beres siap pulang ke Pekanbaru, dan pada saat ditanya uang dari mana lalu Penggugat menjawab uang Voucher dan untuk uang kantongmu saja; kemudian pada hari Selasa tanggal 19 Juli 2022 Sdr. LEONARDO PARDOSI dipanggil General Manager BUDIMAN yang sedang berhadapan dengan Penggugat lalu bertanya kepada Sdr. LEONARDO PARDOSI apa ada menerima uang



Voucher dari Penggugat? dan Sdr. LEONARDO PARDOSI jawab ada sebanyak Rp.700.000,-(*tujuh ratus ribu rupiah*), dan mengakui kesalahan karena tidak memberitahukan kepada pimpinan perusahaan atas tindakan penggelapan uang Voucher yang dilakukan oleh Penggugat;

16. Bahwa Tergugat telah berupaya melakukan berbagai cara pembinaan guna menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat sampaikan melalui surat pemberitahuan kepada Penggugat secara tertulis Nomor : 020/VIII/SPHK/RAS/2022 tanggal 20 Agustus 2022 dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana telah diatur didalam Peraturan Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa yang berlaku sah sesuai Surat Keputusan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor :Kpts.3543/X/2023 tanggal 20 Oktober 2023;

17. Bahwa sehubungan dengan fakta-fakta pada peristiwa sesungguhnya terjadi telah cukup bukti perkara *aquo* bagi Tergugat dengan mengacu kepada ketentuan berdasarkan Pasal 65 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa, Tergugat dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja "Penggugat" dengan alasan mendesak tanpa kewajiban untuk membayar pesangon dan hak-hak lainnya karena pekerja "Penggugat" telah melakukan kesalahan atau pelanggaran berat sebagaimana diatur Pasal 65 ayat (3) huruf b dan c, sebagai berikut:

- b. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;*
- c. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pihak Perusahaan;*

18. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada butir 3, 4 dan 5 yang pada pokoknya Penggugat telah menguraikan hal-hal yang tidak berdasarkan fakta-fakta pada peristiwa sesungguhnya dengan mengutip Pasal-Pasal dan Undang-Undang yang tidak ada koorelasi dan relevansinya terhadap perkara *aquo*;

19. Bahwa berdasarkan seluruh uraian kejadian tertuang didalam Surat Kronologis, Surat Berita Acara dan Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani Penggugat dan masing-masing diatas Meterai Rp.10.000,- serta Surat Pernyataan Sdr. LEONARDO PARDOSI telah cukup menjadi fakta-fakta dan tidak terbantahkan dan menjadi pengakuan bahwa Penggugat benar-benar telah melakukan berulang kali kesalahan dan



pelanggaran yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dan agar tidak menjadi preseden buruk bagi karyawan yang lain tidak melakukan hal yang sama dan untuk tegaknya aturan dan syarat-syarat kerja di perusahaan Tergugat. Hal ini sekaligus membantah dan menjawab dalil-dalil surat Gugatan Penggugat pada bagian Duduk/ Pokok Perkara pada butir 3, 4 dan 5;

20. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil Penggugat pada butir 6 dan 7 karena telah keliru dan salah besar memaknai aturan yang ada dan sifatnya hanya mengulas dan memberikan pernyataan-pernyataan yang tidak ilmiah dan tidak berdasarkan hukum positif dan hal ini menjadi bukti kuat dan fakta yang tidak terbantahkan dimana Penggugat telah keliru dan salah besar memaknai ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat dalam perkara *aquo* tidak ada uraian secara Tekstual maupun Kontekstual penggelapan dalam lingkup pidana melainkan hanya sebatas hukum ketenagakerjaan semata dengan alasan pelanggaran berat bersifat mendesak dan sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP *aquo*, yang menyatakan : *Pengusaha "Tergugat" dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh "Penggugat" karena alasan Pekerja/Buruh "Penggugat" melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur Peraturan Perusahaan, maka Pekerja/Buruh "Penggugat" berhak atas :*

- a. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. *Uang pisah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan;*

21. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas dalil Penggugat pada butir 8 bagian Duduk/ Pokok Perkara yang pada pokoknya menyatakan Penggugat diputuskan hubungannya karena melakukan penggelapan, dalil ini adalah sangat keliru dan salah besar serta mengada-ada karena tidak berkesesuaian dengan fakta sesungguhnya yang terjadi dilapangan yaitu sesuai Surat Kronologis, Surat Berita Acara dan Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani Penggugat dan masing-masing diatas Meterai Rp.10.000,- serta Surat Pernyataan Sdr. LEONARDO PARDOSI sehingga telah cukup kuat menjadi fakta-fakta hukum dan tidak terbantahkan bahwa benar Penggugat telah melakukan kesalahan



pelanggaran berat bersifat mendesak sebagaimana diatur Peraturan Perusahaan;

22. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil Penggugat pada butir 9 dan 10 dan hal ini menjadi bukti kuat dan fakta yang tidak terbantahkan dimana Penggugat telah keliru dan salah besar mendalilkan penggelapan atas pemberian Voucher 2% (dua persen) oleh Toko dan tidak diberikan kepada perusahaan Tergugat dan malah digunakan untuk kepentingan pribadi Penggugat, dan atas pelanggaran kesalahan tersebut menyatakan siap menerima sanksi apapun dari perusahaan Tergugat termasuk sanksi pemutusan hubungan kerja;

23. Bahwa Tergugat membantah dan menolak secara tegas dalil Penggugat pada butir 11 s/d butir 14 yang menyatakan pada saat pembuatan Kronologis Penggugat bersedia asalkan dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya adalah suatu pernyataan yang mengada-ada dan tidak berdasar serta sangat tidak rasional dan berdasarkan hukum karena berdasarkan fakta pada peristiwa terjadi sesungguhnya sebaliknya Penggugat-lah yang secara sadar atas inisiatifnya sendiri menghendaki secara sepihak atas perbuatannya sendiri yang telah melakukan kesalahan pelanggaran berat dan Tergugat serta merta dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan mendesak dan Tergugat tidak melakukan skorsing telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan : *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2);*

24. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dalil Penggugat butir 15 s/d butir 17 karena bila dihubungkan dengan alasan-alasan hukum yang telah Penggugat uraikan pada butir-butir terdahulu tidak ada konsistensinya dan sangat kontradiktif antara dalil yang satu dengan yang lainnya dengan mana Penggugat juga menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lainnya tanpa mendalilkan norma hukum yang jelas sebagai dasar rujukannya sebagai landasan dasar hukum Penggugat dalam Petitum pada butir 4 tersebut;

DALAM PROVISI

Halaman 16 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Bahwa Tergugat membantah dan menolak secara tegas dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat tanpa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi lainnya karena faktanya perbuatan dan tindakan Penggugat sendiri yang telah melakukan kesalahan kategori pelanggaran berat dan oleh karenanya sesuai Perundang-undangan yang berlaku Jo Peraturan Perusahaan, Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat karena alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan PHK dapat dilakukan Tergugat tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud Pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa dengan demikian sangatlah berdasar dan berlandaskan hukum pengakhiran hubungan kerja (PHK) atas Penggugat tanpa memberikan kompensasi/membayar uang pesangon dan uang penghargaan serta ganti rugi lainnya kepada Penggugat karena selain memberikan efek jera adalah juga menjadi bentuk upaya penegakan aturan hukum di perusahaan Tergugat agar tidak menjadi preseden buruk kedepannya bagi karyawan yang lainnya melakukan hal, perbuatan dan tindakan yang sama/sejenis semata hanya untuk tujuan yang sama guna mendapatkan uang pesangon dan ganti rugi lainnya dari Tergugat;

Bahwa sangatlah keliru dan tidak beralasan hukum gugatan Penggugat dalam Posita menuntut kompensasi PHK dari Tergugat karena berdasarkan fakta pada peristiwa hukum sesungguhnya PHK terjadi bukan sebagai akibat kehendak sepihak tanpa alasan oleh Tergugat atau keadaan yang melekat pada Tergugat akan tetapi semata-mata hanyalah sebagai akibat dari perbuatan dan tindakan Penggugat-lah yang menghendaki ada dan terjadinya PHK, sehingga sangatlah tidak berdasar menuntut untuk dibayarkan upahnya selama proses;

Bahwa terhadap dalil Penggugat yang lain dan selebihnya tidak perlu Tergugatanggapi karena sifatnya hanya mengutip dan mengulas peraturan perundang-undangan yang tidak ada hubungan dan kaitannya dengan pokok perkara sebebener-benarnya dan sifatnya hanya pengulangan saja;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mohon agar Majelis Yang Terhormat untuk menolak gugatan Penggugat, atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);



Bahwa berdasarkan hal-hal diuraikan diatas tersebut, maka harapan kami kiranya Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara ini sependapat dengan jawaban yang kami sampaikan ini, dan selanjutnya berkenan memberikan putusan dengan amarnya sebagai berikut:

MENGENAI PROVISI

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima(*Niet Onvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

PRIMER

1. Menerima dan Mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima(*Niet Onvankelijk Verklaard*);
3. Menyatakan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tergugat alasan pelanggaran beratbersifat mendesak, Nomor 020/VIII/SPHK/RAS/2022 tanggal 20 Agustus 2022 adalah sah;
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Tergugat dengan Penggugat adalah sah dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Pasal 65 ayat (3) huruf b dan c Peraturan Perusahaan PT.Riau Abdi Sentosa;
5. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat, putus terhitung mulai tanggal 21 Juli 2022 dan Penggugat hanya berhak atas uang pisah sebesar 2 (dua) bulan upah;
6. Menghukum Penggugat untuk membebankan segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDER

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat menanggapi dalam Repliknya tanggal 19 Maret 2024 dan atas Replik tersebut Tergugat telah menanggapi dalam Dupliknya tanggal 26 Maret 2024;



Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kualifikasi Melakukan Kesalahan Pelanggaran Berat Di Perusahaan Nomor : 020/VIII/SPHK/RAS/2022;
2. P-2: Fotokopi dari fotokopi Eksepsi dan Jawaban Tergugat tanggal 5 Maret 2024;
3. P-3: Fotokopi dari fotokopi Eksepsi dan Jawaban Tergugat tanggal 5 Maret 2024;
4. P-4: Fotokopi dari fotokopi Direktori Nomor: 1754 K/P.Sus/2009, terkait komisi, Voucher;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan Saksi di Persidangan walaupun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1A sampai dengan T-9, yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out sebagai berikut:

1. T-1A: Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kualifikasi Melakukan Pelanggaran Berat di Perusahaan. No.020/VIII/SPHK/RAS/2022 tanggal 20 Agustus 2022;
2. T-1A: Fotokopi Berita Acara Kronologis Surat PHK Kualifikasi Kesalahan Pelanggaran Berat di Perusahaan an. Penggugat Tanggal 20 Agustus 2022;
3. T-1C: Fotokopi Surat Tanda Bukti/Resi Pengiriman Surat Pemberitahuan PHK kepada Penggugat;
4. T-2A: Fotokopi Surat Pernyataan Penggugat, Tanggal 21 Juli 2022, yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,-;
5. T-2B: Fotokopi Surat Berita Acara Kronologis yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- pada tanggal 21 Juli 2022;



6. T-2C: Fotokopi Surat Berita Acara Kronologis yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- pada tanggal 21 Juli 2022;
7. T-2D: Fotokopi Surat Pernyataan Penggugat yang dibuat dan ditandatangani diatas Meterai Rp.10.000,- pada tanggal 21 Juli 2022;
8. T-3A: Fotokopi Komitmen atau Surat Pernyataan Penggugat Yg Dapat Mengakibatkan PHK Tanpa Pesangon dan Ganti Rugi lain, dibuat diatas Meterai Rp.10.000,-;
9. T-3B: Fotokopi Surat Pernyataan Penggugat, disetujui oleh Sales Manager dan diketahui oleh General Manager serta Manager Operasional;
10. T-4: Fotokopi Surat Berita Acara yang dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- Tanggal 18 April 2022;
11. T-5: Fotokopi Surat Pernyataan, yang dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- Tanggal 20 April 2022;
12. T-6: Fotokopi Surat Kronologis yang dibuat dan ditandatangani Penggugat diatas Meterai Rp.10.000,- Tanggal 20 April 2022;
13. T-7: Fotokopi Surat Kronologis LEONARDO PARDOSI, jabatan Supervisor / rekan kerja Penggugat dibuat dan ditandatangani diatas Meterai Rp.10.000,- Tanggal 19 Juli 2022;
14. -T8: Fotokopi Surat PT. Riau Abdi Sentosa, perihal Panggilan, No.001/RAS PB/II.2023 03 Februari 2023;
15. T-9: Peraturan Perusahaan PT. RIAU ABDI SENTOSA, Tahun 2023-2025 SK Pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor: KPTS.3543/X/2023. Tanggal 20 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Tergugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi di persidangan yang bernama **Leonardo Pardosi** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnyanya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan dalam persidangan pada tanggal 30 April 2024;

Halaman 20 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



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

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersama jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, pada jawabannya Tergugat mengajukan Eksepsi/Tangkisan yang pada pokoknya mengenai hal sebagai berikut:

1. Tentang Kuasa Hukum Penggugat Tidak Memiliki Legal Standing sebagai Pihak Perkara *aquo*;
2. Bahwa Penggugat sebagai pekerja tidak pernah memberitahukan secara sah kepada Tergugat telah terbentuk Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja SPN di Perusahaan Tergugat;
3. Bahwa Penggugat sebagai pemberi kuasa kepada Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) kota Pekanbaru tanpa menyebutkan jabatan kepengurusan;
4. Penggugat harus membuktikan Kartu Tanda Anggota (KTA) Penggugat dan nomor bukti pencatatan serta bukti kepengurusan Dewan Pimpinan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional Kota Pekanbaru dimaksud;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa dalam eksepsi mengenai Kuasa Hukum Penggugat tidak memiliki *Legal Standing* sebagai kuasa hukum dalam perkara *aquo* dan Tergugat menyampaikan alasan pada pokoknya Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPCSPN) kota Pekanbaru tidak memiliki kapasitas hukum untuk mewakili Penggugat sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru karena di Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa Penggugat sebagai pekerja sebelumnya tidak pernah memberitahukan secara sah kepada Tergugat telah terbentuk Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja SPN di Perusahaan Tergugat, bahwa Penggugat sebagai pemberi kuasa kepada Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Pekanbaru tanpa menyebutkan jabatan kepengurusan telah



bertentangan dengan SEMA Nomor 7 tahun 2012 karena semestinya jenjang tingkat kepengurusan di tingkat DPC atau federasi demi hukum harusnya hanya dapat menjadi penerima kuasa substitusi dan Penggugat harus membuktikan Kartu Tanda Anggota (KTA) Penggugat dan nomor bukti pencatatan serta bukti kepengurusan Dewan Pimpinan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional Kota Pekanbaru dimaksud;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 1 angka 2 dan angka 3 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyebutkan: Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat didirikan baik didalam maupun di luar perusahaan. Ketentuan pada angka 3 tersebut harus dimaknai bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan dapat didirikan oleh pekerja yang tidak bekerja pada suatu perusahaan tertentu, bahwa pekerja pada suatu perusahaan dapat menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik yang ada dalam perusahaan ataupun yang berada di luar perusahaan berdasarkan asas kebebasan berserikat dan berkumpul yang dijamin oleh Negara berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28E ayat (3);

Menimbang, bahwa keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara filosofis adalah untuk membela kepentingan anggotanya sebagaimana tersebut dalam ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang berbunyi, *"Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya"*, bila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 25 ayat (1) huruf b, salah satu kepentingan pekerja/buruh adalah ketika berperkara di Pengadilan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili pekerja dengan syarat telah memiliki bukti pencatatan dan yang diwakili adalah pekerja yang menjadi anggotanya dan harus dibuktikan dengan kartu anggota pekerja yang bersangkutan hal mana telah diatur secara tegas dalam ketentuan Pasal 87 Undang Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa

Halaman 22 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya, bahwa terhadap pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh diluar perusahaan, maka ketentuan dimaksud harus dimaknai pula Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menaungi pekerja tersebut wajib memberitahukan kepada perusahaan tempat pekerja bekerja tentang keanggotaan pekerja dimaksud dalam organisasinya, namun undang undang tidak mengatur secara tegas akibat yuridis jika Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut tidak memberitahukan kepada perusahaan, sehingga dengan demikian tidak terdapat alasan yang cukup menurut hukum yang melarang Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) kota Pekanbaru untuk mewakili anggotanya yang menjadi pekerja suatu perusahaan untuk beracara di Pengadilan;

Menimbang, bahwa pedoman pada SEMA No 7 tahun 2012 yang menyatakan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi kuasa hukum adalah pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota harus dimaknai selama Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah memiliki bukti pencatatan dan pekerja yang diwakili adalah anggotanya yang dibuktikan dengan kartu keanggotaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berhak mewakili anggotanya tersebut dalam perselisihan hubungan industrial sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan *incasu* Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pemeriksaan dalam berkas perkara *a quo*, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat (SUTAN PANGARAJI) adalah anggota Serikat Pekerja Nasional yang telah memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) dengan Nomor: 04.03.02.00001 yang berlaku sampai dengan 10 April 2023 disamping sebagai anggota, Penggugat juga menjabat dalam struktur kepengurusan organisasi sebagai Ketua PUK di PT. Riau Abdi Sentosa dan Serikat Pekerja PT. Riau Abdi Sentosa telah memiliki bukti pencatatan pada Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru dengan tanda bukti pencatatan Nomor: Naker/PHI-C.3/567/7/VII/2020, dan PUK di PT. RIAU ABDI SENTOSA merupakan PUK dari Serikat Pekerja Nasional dan oleh karena senyatanya Penggugat menjabat sebagai Ketua PUK di PT. Riau Abdi Sentosa maka Penggugat memberi kuasa kepada Dewan Pimpinan Cabang Kota Pekanbaru

Halaman 23 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



yang berkedudukan di kota Pekanbaru, maka Majelis Hakim berpendapat Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Pekanbaru memiliki *legal standing* untuk mewakili Penggugat sebagai Kuasa Hukum dalam perkara *a quo*, oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum maka dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

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

1. Penggugat adalah pekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 6 Mei 2008 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor yang menerima upah sejumlah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) per bulan;
2. Bahwa Pengugat diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh Tergugat tanggal 21 Agustus 2022 dengan surat Nomor: 020/ VIII/ SPHK/RAS/2022 kualifikasi melakukan kesalahan pelanggaran berat di Perusahaan Tergugat;
3. Bahwa masa kerja Pengugat di Perusahaan Tergugat adalah selama 14 (empat belas) tahun 3 (tiga) bulan atau 14 (empat belas) tahun lebih;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan mendesak kualifikasi kesalahan pelanggaran berat di Perusahaan Tergugat dan langsung melarang Penggugat masuk bekerja dan tidak memberikan pekerjaan tanpa ada proses skorsing. Bahwa Penggugat menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut dengan syarat Tergugat membayar hak-hak Penggugat seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta hak-hak lainnya namun Tergugat menolaknya, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pada saat pembuatan kronologis Penggugat bersedia diputus hubungan kerjanya asalkan dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya adalah suatu pernyataan yang mengada-ada dan tidak berdasar serta sangat tidak rasional dan berdasarkan hukum karena sesuai peristiwa yang terjadi sesungguhnya Penggugatlah yang secara sadar atas inisiatifnya sendiri menghendaki secara sepihak atas perbuatannya yang telah melakukan kesalahan pelanggaran berat sehingga Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan mendesak dan tidak berhak mendapatkan pesangon



dan ganti rugi dalam bentuk apapun, serta Tergugat tidak melakukan skorsing karena telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan Penggugat, jawab jinawab serta pembuktian dalam pemeriksaan perkara, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: *Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Klasifikasi Melakukan Kesalahan Pelanggaran Berat Di Perusahaan tanggal 20 Agustus 2022 Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022, cacat prosedur/hukum karena melakukan PHK Sepihak maka tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;*

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum pokok gugatan tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok Penggugat tersebut yaitu:

➤ **Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?**

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya hal tersebut di atas dan Tergugat berkewajiban pula untuk membuktikan dalil-dalil bantahan atau sangkalannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-4 tanpa menghadirkan saksi di persidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-9 dan 1 (satu) orang saksi bernama bernama **Leonardo Pardosi**;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan kedua belah pihak, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **P-1 identik T-1A, T-1B** yaitu berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kualifikasi melakukan kesalahan pelanggaran berat di Perusahaan Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022

Halaman 25 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



tanggal 20 Agustus 2022 dan Berita Acara Kronolog Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap saudara Sutan Pangaraji tanggal 20 Agustus 2022 yang mana dalam surat PHK tersebut disebutkan bawa alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah melakukan kesalahan pelanggaran berat yaitu penggelapan dana 2% diskon yang diberikan Perusahaan ke toko-toko yang digunakan untuk kepentingan pribadi, bukti **T-2A** yaitu berupa Surat Pernyataan Penggugat, tanggal 21 Juli 2022, yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas Meterai Rp.10.000, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Leonardo Pardosi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya karena masalah voucher yaitu ada diskon ke toko-toko tetapi tidak diberikan Penggugat ke toko uangnya diambil oleh Penggugat. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat mengakui bahwa diskon 2% dari perusahaan tidak disampaikan ke toko-toko yang ada di Teluk Kuantan, Penggugat melapor ke Perusahaan bahwa toko-toko mendapat diskon tetapi uangnya dipergunakan untuk kepentingan pribadi Penggugat, Penggugat menyatakan bertanggung jawab penuh dan menyelesaikan kerugian Perusahaan dan Penggugat mengakui telah melakukan kesalahan pelanggaran berat dan menyatakan siap menerima konsekuensi apapun dari Perusahaan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-3A** surat pernyataan Penggugat yang dapat mengakibatkan PHK tanpa pesangon dan ganti rugi bentuk apapun, dibuat diatas Meterai Rp10.000,00 yang ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat tanggal 27 Februari 2021 yang mana pada angka 14 dan 15 mengatur sebagai berikut: angka 14. *Dilarang melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang/ atau uang milik Perusahaan atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, 15. Dilarang memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan, kepentingan umum / Negara*, bukti **T-3B** Surat pernyataan tanggal 23 April 2021 yang ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat yang mana dalam surat pernyataan tersebut Penggugat menyatakan kesediaannya mengganti kerugian Tergugat apabila ada klaim/MRV/Promo On Faktur/Rafraksi/ DCV/ TPR/ Vocher/ Ekspedisi/ Incentive/ Jasper yang berhubungan dengan supplier yang tidak dapat diproses dikarenakan kelalaian Penggugat. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah membuat dan menandatangani surat pernyataan yang mengatur tentang pelanggaran-pelanggaran yang dapat mengakibatkan Penggugat dapat di putus hubungan kerjanya tanpa pesangon dan ganti rugi dalam bentuk apapun;



Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-5** yaitu Surat Pernyataan yang dibuat dan ditanda tangani Penggugat tanggal 20 April 2022, bukti **T-6** yaitu Surat Kronologis yang dibuat dan ditanda tangani Penggugat pada tanggal 20 April 2022 dan bukti **T-7** yaitu Surat Kronologis dari Leonardo Pardosi tanggal 19 Juli 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Leonardo Pardosi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa pada saat Penggugat dan Saksi kunjungan ke Teluk Kuantan Penggugat memberikan uang kepada Saksi sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) dan setelah Saksi bertanya uang itu darimana lalu Penggugat menjawab itu uang vocher dari toko untuk uang saku. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pada tanggal 20 April 2022 Penggugat mengakui kelalaiannya tidak melakukan SOP Perusahaan dalam hal penagihan seharusnya Penggugat konfirmasi jumlah tagihan dan jumlah pisik, sehingga terdapat selisih uang yang harus disetorkan yaitu sejumlah Rp 801.158 (delapan ratus satu ribu seratus lima puluh delapan rupiah), kemudian dalam Surat Kronologis tanggal 20 April 2022 Penggugat tidak melakukan validasi ke kantor pusat Pekanbaru, dan pada 19 Juli 2022 Penggugat memberikan uang saku ke saksi Leonardo Pardosi yang ternyata uang tersebut adalah uang vocher dari pihak toko;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-8** yaitu berupa Surat PT. Riau Abdi Sentosa, perihal Panggilan Nomor 001/RAS- PB/II.2023 tanggal 03 Februari 2023 kepada Penggugat guna untuk menyelesaikan hak dan kewajiban administrasi Perusahaan, Majelis hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat untuk menyelesaikan hak dan kewajiban administrasi Perusahaan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan alat bukti **T-9** yaitu berupa Peraturan Perusahaan PT. RIAU ABDI SENTOSA, Tahun 2023-2025 SK Pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor: KPTS.3543/X/2023. Tanggal 20 Oktober 2023. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilaksanakan melalui sarana hubungan kerja berupa Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2023 – 2025 yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang diantaranya memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja dan salah satunya telah mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja karena karyawan melakukan kesalahan berat dalam Pasal 65 yang pada pokoknya mengatur: *Perusahaan dapat memutus hubungan kerja terhadap karyawan dengan alasan mendesak tanpa kewajiban untuk memberi pesangon dan hak-hak lain karena karyawan telah melakukan*

Halaman 27 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



kesalahan beratsebagi pada ayat (3) huruf b dan c yang berbunyi sebagai berikut:

- (3) Kesalahan atau pelanggaran berat dimaksud pada ayat (1) adalah:
- b. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ atau uang milik Perusahaan
 - c. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pihak perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan diketahui Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal 6 Mei 2008 yang diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 21 Agustus 2022 karena alasan melakukan kesalahan berat/kesalahan mendesak, maka masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 14 (empat belas) tahun 3 (tiga) bulan bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Leonardo Pardosi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat dengan saksi dulu sama-sama bekerja di Perusahaan Tergugat dengan jabatan sebagai supervisor;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan dan jawab-jinawab dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat awal perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah bahwa Penggugat melakukan kesalahan berat yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) huruf b dan c Peraturan Perusahaan Tergugat yang dapat dijatuhi sanksi berupa pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak sesuai ketentuan pasal dimaksud oleh karenanya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dengan alasan mendesak tersebut tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, disebutkan bahwa: *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: 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 masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*

Halaman 28 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa undang-undang ketenagakerjaan memperbolehkan Perusahaan untuk menetapkan/mengatur lain pelanggaran-pelanggran apa saja yang dilakukan pekerja/buruh yang dapat mengakibatkan pekerja/buruh dapat diputus hubungan kerjanya tanpa memberikan peringatan terlebih dulu;

Menimbang, bahwa oleh karena Peraturan Perusahaan Tergugat telah mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja karena karyawan melakukan kesalahan yang bersifat mendesak sebagaimana dalam ketentuan Pasal 65 ayat (3) huruf b dan c maka terhadap Penggugat dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan kualifikasi melakukan pelanggaran berat bersifat mendesak tanggal 20 Agustus 2022 sesuai surat Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022 sah menurut hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 21 Agustus 2022. Dengan demikian petitum angka 2 dan angka 3 gugatan Penggugat dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat belum membereskan hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut maka Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) jo pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 52

- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); an
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 40

Halaman 29 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah menyatakan kesediannya untuk membayar uang pisah kepada Penggugat sebesar 2 (dua) bulan upah, maka Majelis Hakim mengambil alih atas kesediaan Tergugat membayar uang pisah Penggugat sebagai bentuk penghukuman bagi Tergugat yaitu dengan perhitungan 2 kali upah sebulan Penggugat yaitu $2 \times \text{Rp}5.000.000,00 = \text{Rp}10.000.000,00$ (sepuluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat terkait uang pengganti cuti tahunan, oleh karena selama persidangan Majelis Hakim tidak menemukan bukti yang memadai terkait uang pengganti cuti tahunan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat tidak berhak atas uang pengganti cuti tahunan dimaksud. Dengan demikian petitum angka 4 gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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 kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah **Rp70.000,00 (tujuh puluh ribu rupiah)**;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 1 angka 2 dan 3, Pasal 25 ayat (1) huruf b, Pasal 23 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 36 huruf k, Pasal 52 ayat (2), Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 87 Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Halaman 30 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat pemutusan hubungan kerja kualifikasi melakukan pelanggaran berat di Perusahaan Tergugat tanggal 20 Agustus 2022, Nomor: 020/VIII/SPHK/RAS/2022 sah menurut hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 21 Agustus 2022 berdasarkan putusan ini karena kesalahan mendesak;
4. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa Uang Pisah sejumlah **Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp70.000,00 (tujuh puluh ribu rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 7 Mei 2024, oleh kami, RONI SUSANTA, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, RUSTAN SINAGA, S.H., M.H. dan ABDUL HARIS, S.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr tanggal 12 Februari 2024, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 14 Mei 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu MARLINEN GRESLY. S, S.H., Panitera Pengganti dan dikirimkan secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rustan Sinaga, S.H., M.H.

Roni Susanta, S.H., M.H

Halaman 31 dari 32 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Abdul Haris, S.H

Panitera Pengganti,

Marlinen Gresly. S, S.H.

1. Biaya Panggilan Tergugat : Rp20.000,00
 2. ATK : Rp50.000,00 +
- Jumlah : Rp70.000,00
(tujuh puluh ribu rupiah)