

BAB III

RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM

A. Ringkasan Putusan

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus di dalam putusannya Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg tertanggal 3 Juli 2019 dalam perkara antara PT. Indomarco Primatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat telah mengambil putusan yang amarnya berbunyi :

1. Mengabulkan gugatan PT. Indomarco Primatama sebagai penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara PT. Indomarco Primatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat karena Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan pelanggaran Pasal 9 ayat (4), Pasal 10 ayat (2 dan 3), dan Pasal 16 ayat (2) peraturan perusahaan PT. Indomarco Primatama.
3. Menyatakan hubungan kerja antara PT. Indomarco Primatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan.
4. Menghukum PT. Indomarco Primatama sebagai penggugat untuk membayar kompensasi uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada Surfifal Yadi sebagai tergugat dengan kualifikasi melakukan kesalahan insipliner peraturan perusahaan PT. Indomarco Primatama sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 31.143.840,- (tiga puluh satu juta seratus empat puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh rupiah).

B. Pertimbangan Hukum

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus di dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg tertanggal 3 Juli 2019 dalam perkara antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat, menyatakan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 *Jo* Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja maka segala upaya harus dilakukan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun apabila hal tersebut tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan dengan pekerja atau serikat pekerja, dan apabila dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja *a quo* hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (putusan Pengadilan Hubungan Industrial) sehingga pemutusan hubungan kerja tanpa ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial batal demi hukum.

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surat Nomor : 3120/CI.03/HRD-BGR1/XI/2018 tertanggal 26 November 2018 (bukti T-4) tanpa penetapan maka sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) *Jo* Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga pemutusan hubungan kerja *a quo* batal demi hukum.

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan tentang sah atau tidaknya PHK yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat terhadap Surfifal Yadi sebagai tergugat dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat dan berapa upah terakhir yang diterima oleh Surfifal Yadi sebagai tergugat saat bekerja di PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8 berupa slip gaji Surfifal Yadi sebagai tergugat, yang mana dalam slip gaji tersebut Surfifal Yadi sebagai tergugat terakhir menerima upah sebesar Rp. 3.673.000,- (tiga juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

Menimbang, bahwa Surfifal Yadi sebagai tergugat membantah dalil PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat mengenai (bukti P-13 dan bukti P-14) terkait upah Surfifal Yadi sebagai tergugat per bulannya, berdasarkan bukti T-2 berupa *print out* informasi BPJS Ketenagakerjaan atas nama Surfifal Yadi sebagai tergugat menerangkan bahwa upah terakhir Surfifal Yadi sebagai tergugat sebesar Rp. 3.868.800,- (tiga juta delapan ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus

rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat upah terakhir yang diterima oleh Surfifal Yadi sebagai tergugat sebesar Rp. 3.868.800,- (tiga juta delapan ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus rupiah).

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-15 berupa Surat Keterangan HRD yang dibuat dan ditanda tangani oleh Dymar Pradipta selaku *Human Resources Manager* menyebutkan Surfifal Yadi (tergugat *a quo*) bekerja sejak tahun 2016, diangkat sebagai karyawan tetap tanggal 1 April 2016 jabatan sebagai *Delivery Driver* (Supir), namun demikian terhadap masa kerja tersebut dibantah oleh Surfifal Yadi sebagai tergugat dan berdasarkan bukti T-1 berupa Surat Keterangan HRD yang ditanda tangani oleh Widodo jabatan HR Manager menerangkan Surfifal Yadi (Tergugat *a quo*) bekerja sejak 1 April 2014 dengan status sebagai karyawan tetap jabatan *Delivery Driver*, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat masa kerja Surfifal Yadi sebagai tergugat dihitung mulai sejak tanggal 1 April 2014 hal ini sesuai dengan berlakunya masa kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dimana Surfifal Yadi sebagai tergugat mulai menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan pada bulan Oktober 2014.

Menimbang, bahwa awal perselisihan Surfifal Yadi sebagai tergugat menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, akibat perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat mengeluarkan surat peringatan I (SP I) kepada Surfifal Yadi sebagai tergugat pada tanggal 15 Maret 2018 (bukti P-10).

Menimbang, bahwa Surfifal Yadi sebagai tergugat mengulangi kembali kesalahan yang sama yakni menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, atas perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat mengeluarkan surat peringatan II (SP II) tanggal 15 Agustus 2018 (bukti P-11).

Menimbang, bahwa kemudian dalam kurun waktu berlakunya surat peringatan II (SP II) tersebut, Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan pelanggaran yang sama yaitu menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, karenanya atas perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat mengeluarkan surat peringatan III (SP III) tanggal 16 September 2018 (bukti P-12).

Menimbang, bahwa dalil jawaban Surfifal Yadi sebagai tergugat yang pada pokoknya merasa keberatan terhadap pemberian surat peringatan 1, 2 dan 3 yang dikeluarkan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan alasan Surfifal Yadi sebagai tergugat menolak perintah kerja karena diluar jam kerja, sehingga ketentuan mengenai waktu kerja dan upah lembur bagi sopir angkutan mengacu pada ketentuan yang sudah ada yaitu Pasal 6 ayat (4) peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama *Jo* Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, menurut Majelis Hakim oleh karena mengenai ketentuan jam kerja Driver sudah diatur tersendiri melalui Memorandum sebagaimana bukti P-4 dan bukti P-5 maka segala sesuatunya sudah

terakomodir hak dan kewajiban jabatan *Driver* dan Memorandum tersebut tidak menyimpangi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pula ketentuan waktu kerja dan upah kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (termasuk diantaranya sopir angkutan jarak jauh), dan karena pekerjaan jabatan *Driver* telah diatur tersendiri dalam perjanjian kerja oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat, sehingga sangat tidak beralasan apabila Surfifal Yadi sebagai tergugat menolak perintah kerja dengan alasan diluar jam kerja.

Menimbang, bahwa setelah mendapat surat peringatan III (SP III) Surfifal Yadi sebagai tergugat kembali melakukan kesalahan lainnya yaitu pada saat Surfifal Yadi sebagai tergugat tidak masuk kerja karena alasan sakit, namun demikian Surfifal Yadi sebagai tergugat tidak dapat memberikan izin surat keterangan dokter, dan setelah dilakukan pengecekan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat ke RSUD Ciawi bahwa pada tanggal 27 dan 28 Oktober 2018 dimana Surfifal Yadi sebagai tergugat menyatakan izin sakit, dimana pihak RSUD Ciawi memberikan keterangan bahwa tidak ada pasien yang bernama Surfifal Yadi sebagai tergugat berobat ke RSUD Ciawi pada tanggal tersebut (bukti P-16) berupa surat *Croschek Data*;

Menimbang, bahwa pada tanggal 3 dan 14 Nopember 2018, kembali Surfifal Yadi sebagai tergugat tidak masuk kerja dengan alasan sakit namun tidak dapat menunjukkan surat keterangan sakit, dan oleh karena pelanggaran yang dilakukan Surfifal Yadi sebagai tergugat berulang-ulang hal ini menunjukkan

itikad yang tidak baik dari Surfifal Yadi sebagai tergugat untuk memperbaiki disiplin dan kinerjanya, dan karena perbuatan Surfifal Yadi sebagai tergugat merupakan pelanggaran sebagaimana dalam Pasal 9 ayat (4), Pasal 10 ayat (2) dan Pasal 16 ayat (2) terhadap peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama maka PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Menimbang, bahwa alasan PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Surfifal Yadi sebagai tergugat karena pelanggaran yang dilakukan Surfifal Yadi sebagai tergugat berulang-ulang sekalipun Surfifal Yadi sebagai tergugat telah diberikan surat peringatan III (SP III) bukti P-12 yang diberikan pada tanggal 16 September 2018 masih berlaku masa berlakunya.

Menimbang, bahwa dari keterangan saksi PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat bernama Dimar Pradipta yang memberi keterangan dibawah sumpah, menerangkan bahwa Surfifal Yadi sebagai tergugat diberikan SP I, SP II dan SP III karena terdapat beberapa catatan pelanggaran yang dilakukan oleh Surfifal Yadi sebagai tergugat diantaranya adalah karena menolak perintah kerja dan memberikan keterangan sakit yang patut diduga dipalsukan, namun ketika di cocokkan keterangan tersebut ke RSUD Ciawi tidak ada pada tanggal tersebut Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan pengobatan.

Menimbang, bahwa Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama Pasal 30 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) menjelaskan tentang prosedur pemberian surat peringatan kepada pekerja yang melakukan kesalahan atau pelanggaran, dan

oleh karena PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat sudah memberikan surat peringatan kepada Surfifal Yadi sebagai tergugat maka sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga yang masing-masing berlaku selama 6 (enam) bulan.

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat terhadap Surfifal Yadi sebagai tergugat dikarenakan Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan tindakan indisipliner sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama, sehingga menurut Majelis Hakim walaupun seandainya benar adanya bahwa Surfifal Yadi sebagai tergugat dalam melaksanakan pekerjaan sebagai *Delivery Driver* melakukan tindakan indisipliner, maka hal tersebut merupakan bentuk pelanggaran dan oleh karena itu dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau dengan kata lain pemutusan hubungan kerja dilakukan atas dasar kesalahan Surfifal Yadi sebagai tergugat.

Menimbang, bahwa sekalipun PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat secara prosedur telah melakukan pemberian surat peringatan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan namun demikian prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena tanpa penetapan tersebut maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan batal demi hukum, dan dalam pemeriksaan perkara ini PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat tidak dapat membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada tanggal 26 November 2018 (bukti T-4) tersebut telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum.

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial batal demi hukum sebagaimana Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa selama putusan penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap menjalankan kewajibannya.

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat karena adanya kesalahan Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan pelanggaran indisipliner dan akibat diberhentikannya Surfifal Yadi sebagai tergugat, menurut Majelis Hakim bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini terjadi sebagaimana dimaksud pada Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut PHK yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat terhadap Surfifal Yadi sebagai tergugat dengan alasan tersebut dapat dipertimbangkan, dengan demikian terhadap petitum

PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat angka 4 (empat) berdasar hukum dinyatakan untuk dikabulkan.

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, maka untuk memberikan kepastian hukum terhadap hubungan kerja antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa demi kepastian hukum, hubungan kerja antara Penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat “PUTUS” terhitung sejak dibacakannya putusan dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja adalah paling sedikit 1 (satu) kali sebagaimana maksud Pasal 156 ayat (2), perhitungan ini sama dengan yang dimaksud Pasal 161 ayat (3) yaitu sebesar 1 (satu) kali walaupun terbukti jika pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran indisipliner dan oleh karena dalam perkara ini pemutusan hubungan kerja terjadi atas dasar kesalahan Surfifal Yadi sebagai tergugat maka menurut Majelis Hakim Tergugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dan dengan cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat untuk seluruhnya pada petitum angka 4 (empat) yaitu Menghukum PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat untuk membayar uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada Surfifal Yadi sebagai tergugat yang besarnya 1 (satu) kali ketentuan pasal 156

ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut : Surfifal Yadi (masa kerja 4 tahun 8 bulan), uang pesangon : $5 \times \text{Rp. } 3.868.800,- = \text{Rp. } 19.344.000,-$, uang penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp. } 3.868.800 = \text{Rp. } 7.737.600,-$ + Sub total = $\text{Rp. } 27.081.600,-$, uang penggantian hak perumahan/pengobatan $15\% \times \text{Rp. } 27.081.600,- = \text{Rp. } 4.062.240,-$ + Jumlah = $\text{Rp. } 31.143.840,-$

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan *a quo* diatas, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat untuk seluruhnya dan menolak selain dan selebihnya;