

**P U T U S A N**  
**Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Tingkat Pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

**ALANUARI RAMADHAN** tempat tanggal lahir Tada. 08 Januari 1998, Jenis Kelamin Laki-laki, Kebangsaan Indonesia, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Dusun II Tada Selatan, Kecamatan Tinombo Selatan, Kabupaten Parigi Mautong, Provinsi Sulawesi Tengah, dalam hal ini sebagai **PENGGUGAT**;

Yang dalam mengajukan gugatan ini diwakili oleh kuasanya bernama :

**A. GITA NINDYA.A.N, S.H.** dan **MEGA ARIF, S.H.** keduanya adalah Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Hukum *Gita Mega & Partner* yang beralamat di Jl. Kh. Wahid Hasyim No.36 Kelurahan Baru, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, yang bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 11 Mei 2024, yang terdaftar di Kepaniteraan dengan Nomor 17/SK/2024/PN Palu tanggal 3 Juni 2024. Untuk selanjutnya disebut **PENGGUGAT** ;

**L A W A N :**

**PT. Midi Utama Indonesia** yang beralamat di jalan Karanja Lembah, Kelurahan Birobuli Selatan, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu - Sulawesi Tengah, Untuk selanjutnya di sebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tersebut;

- Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara dan surat-surat lain yang bersangkutan dengan perkara ini;
- Setelah mendengar keterangan para pihak dan saksi-saksi yang diajukan di persidangan;
- Setelah memperhatikan bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Pihak di persidangan;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 3 Juni 2024 yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palu tanggal 4 Juni 2024 Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, telah mengajukan Gugatan terhadap Tergugat dengan dalil-dalil sebagai berikut:

- 1) Bahwa pada 5 mei 2019 **Penggugat** mulai bekerja di PT.MIDI UTAMA INDONESIA,Tbk. Sebagai Crew dengan status karyawan training selama 10 (sepuluh) hari;
- 2) Bahwa pada masa taining manajemen PT. MIDI UTAMA INDONESIA,Tbk tidak pernah menyampaikan dan/atau mensosialisasikan terkait peraturan perusahaan kepada **penggugat**;
- 3) Bahwa setelah masa training 10 (sepuluh) hari, penggugat baru menandatangani perjanjian kerja dengan masa kontrak selama 2 (dua) tahun, yang mana perjanjian kerja tersebut tidak diberikan ke **penggugat**;
- 4) Bahwa sekitar awal bulan Mei 2021 **penggugat** berinisiatif mengecek system HC Online (system pengelolaan karyawan PT.MIDI UTAMA INDONESIA), ketika **penggugat** mengecek tanpa pemberitahuan ternyata status karyawan **penggugat** sudah berubah menjadi karyawan tetap;
- 5) Bahwa keesokkan harinya **penggugat** mengkonfirmasi kepada kepala toko a.n Moh.Rizky dan beliau membenarkan tentang perubahan status karyawan **penggugat** tersebut yang telah menjadi karyawan tetap melalui system;
- 6) Bahwa melihat kinerja **penggugat** maka korwil yang bernama Ahmad Zainur mempromosikan **penggugat** menjadi Kepala Toko Alfamidi di Gg.Nokilalaki yang kemudian dimutasi ke Toko Alfamidi Dewi Sartika III;
- 7) Bahwa selama menjadi kepala Toko **penggugat** diberikan upah sebesar Rp. 3.869.000,- (tiga juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu rupiah) setiap bulannya ;
- 8) Bahwa pada tanggal 10 November 2023 **penggugat** meminta kepada kasir Toko yang bernama Miya Margali untuk melakukan Top Up Dana isi pulsa senilai Rp.150.000,-
- 9) Bahwa keesokkan harinya **penggugat** bertanya kepada tim Toko karena kebingungan terkait selisih clerek penjualan saat itu, kemudian **penggugat** mengarahkan untuk memisahkan dan menghitung kembali hasil uang PLN, E-trans dan penjualan toko dan **penggugat** berpesan apabila masih ada selisih agar di informasikan kembali kepada **penggugat** akan tetapi setelah kejadian tersebut **penggugat** tidak mendapatkan info lagi dari tim sehingga **penggugat** berpendapat masalah selisih clerek telah selesai;
- 10) Bahwa pada tanggal 15 November 2023 **penggugat** dipanggil ke kantor cabang dang menghadap ke pak Guntoro, Pak Asep dan ibu Ana guna mengklarifikasi selisih clerek penjualan dan pada saat itu **penggugat** telah memberikan penjelasan, dan saat itu juga **penggugat** diminta membuat surat pernyataan oleh Pak Guntoro mengenai transaksi Top Up Dana ke

kasir dan dalam surat isi surat tersebut **penggugat** menulis terjadi kesalahan mines clerek murnbi karena **penggugat** lupa dan kurangnya komunikasi antara tim Toko dengan **penggugat** sebagai kepala toko;

- 11) Bahwa pada tanggal 17 November 2023 Korwil mendatangi **penggugat** di toko menyuruh dan memaksa **penggugat** untuk membuat surat keuda yang redaksi kalimatnya mengikuti apa yang disampaikan oleh Korwil;
- 12) Bahwa pada tanggal 22 November 2023 **penggugat** dipanggil ke kantor cabang untuk menghadap ke Korwil dan Pak Guntoro. Pada saat itu **penggugat** memberikan 2 (dua) pilihan yaitu di-PHK atau mengundurkan diri, namun pada saat itu **penggugat** tidak menolak untuk memilih keduanya dikarenakan masalah tersebut sudah selesai dan **penggugat** telah membayar selisih clerek tersebut dan juga **penggugat** telah diberikan surat Peringatan Pertama selama 6 (enam) bulan dan berakhir pada tanggal 16 November 2023. Akan tetapi Pak Guntoro dan Korwil tidak menerima argument **penggugat** dan tetap memberikan surat PHK kepada **penggugat**;
- 13) Bahwa apabila **penggugat** tidak dipekerjakan kembali oleh pihak **tergugat**, maka **penggugat** menuntut hak-hak normative sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan yang berlaku berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang cuti yang belum gugur;
- 14) Bahwa perbuatan **Tergugat** sebagaimana telah diuraian diatas, tentunya telah melanggar ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Junto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah digantikan dengan Perpu nomor 2 tahun 2022 pasal 151 :

Ayat (1) pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ayat (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh.

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.

Ayat (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja

dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- 15) Bahwa dikarenakan perbuatan **Tergugat** tersebut menjadi pemicu munculnya perselisihan hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** serta menjadi alasan diajukannya perkara a quo;
- 16) Bahwa **Penggugat** telah melakukan upaya Bipartit guna adanya penyelesaian perkara a quo sebagaimana berdasarkan Risalah Perundingan Bipartit I tertanggal 7 Desember 2023, yang dilaksanakan di Kantor PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk jalan Zebra No. 04, Kec. Palu Selatan, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah;
- 17) Bahwa karena tdk terjadi kesepakatan antara **Penggugat** dan **Tergugat** maka pada tanggal 22 Februari 2024 dilaksanakan Mediasi di ruang mediasi hubungan Industrial pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah;
- 18) Bahwa mediator hubungan industrial memberikan pertimbangan hukum dan kesimpulan berdasarkan keterangan baik lisan maupun data-data tertulis yang disampaikan oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam proses sidang mediasi, maka mediator menilai :
  - a) Bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Hal ini sebagaimana tercantum didalam pasal 1 butir 15 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan;
  - b) Bahwa pengusaha yang telah membuat peraturan perusahaan dan peraturan perusahaan tersebut telah disahkan wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan pasal 114 UU no. 13 tahun 2023;
  - c) Bahwa pengusaha harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Dalam hal pekerja menolak PHK maka diwajibkan perundingan bipartit dan jika tidak terjadi kesepakatan penyelesaian PHK, maka dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 81 angka 40 UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi

Undang-undang yang mengubah Pasal 151 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- d) Bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya dengan alasan pekerja yang bersangkutan melakukan pelanggaran aturan yang diatur didalam perjanjian kerja, persaturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Hal ini sesuai dengan ketentuan aturan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 tahun 2021 tetang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan istirahat dan pemutusan hubungan kerja;
- e) Bahwa selain dapat memberi sanksi surat peringatan secara berjenjang, pengusaha juga dapat memberi sanksi surat peringatan tidak berjenjang kepada pekerja/buruh, yakni surat peringatan pertama dan terakhir yang ketentuannya dituangkan didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan di dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) PP no. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja;
- f) Bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan terjadinya pelanggaran bersifat mendesak yang ketentuannya telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (2) tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemututsan hubungan kerja;
- g) Berdasarkan keterangan baik lisan maupun data-data tertulis yang disampaikan oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam sidang Mediasi, maka mediator menilai dan berkesimpulan bahwa :
  - 1. Keterangan pekerjaan yang mengatakan pada tanggal 10 November 2023 telah melakukan Top Up dana isi pulsa senilai Rp. 150.000,- melalui kasir toko bernama Miya Margali (tetapi tidak langsung membayar pada saat itu) dan keesokan harinya ditemukan klerek selisih penjualan di toko sehingga kasir kebinggunaan tetapi kepala toko (Alannuari Ramadhan) telah memberi arahan kasir untuk menghitung kembali hasil penjualan toko dan apabila masih terdapat selisih agar dilaporkan kembali tetapi tidak pernah dilaporkan sehingga menganggap masalah selisih penjualan toko sudah selesai, kemudian dikaitan dengan keterangan pekerja (Alanuari Ramadhan) yang lainnya mengatakan pada tanggal 15 November 2023 dipanggil

kekantor untuk menghadap pihak manajemen untuk mengklarifikasi masalah selisih klerek dan membuat pernyataan kekurangan klerek adalah murni kesalahan saudara Alanuari karena lupa dan karena kurangnya komunikasi dengan tim toko dan kemudian pada tanggal 17 November 2023 kembali di minta pernyataan dihadapan coordinator wilayah, selanjutnya dikaitkan dengan keterangan pekerja (Alanuari Ramadhan) yang mengatakan pada tanggal 22 November 2023 dipanggil ke kantor menghadap korwil dan bapak guntoro guna ditawarkan pilihan akan diberhentikan (PHK) atau mengundurkan diri tetapi pekerja menolak dua pilihan tersebut karena menganggap masalah selisih klerek telah selesai karena telah membayar selisih yang dimaksud dan telah mendapatkan surat peringatan (SP) pertama dan terakhir pada tanggal 16 November 2023 yang berlaku selama 6 bulan naming saat itu pekerja tersebut mediator berpendapat bahwa permasalahan saudara Alanuari Ramadhan dapat dikatakan telah selesai dikarenakan beberapa hal. *Pertama*, yang bersangkutan telah membuat pernyataan mengenai kesalahannya, *Kedua*, yang bersangkutan telah membayar atau mengganti dana top up yang sebelumnya belum dbayar, *Ketiga*, yang bersangkutan telah mendapatkan sanksi surat peringatan (SP) petama dan terakhir dari pihak manajemen perusahaan. Karena yang bersangkutan telah diberikan SP pertama dan terahir yang berlaku selama enam (6) bulan maka SP tersebut dinyatakan sebagai sanksi yang berlaku sah sampai batas waktunya berakhir. Keputusan manajemen yang telah memberikan PHK atas jenis pelanggaran yang sama dapat dinyatakan tidak berdasar.

2. Keterangan pihak pengusaha yang mengatakan saudara Alanuari Ramadhan melakukan kesalahan terkait integritas yakni penyalahgunaan kewenangan sebagai kepala toko dan ada pengakuan secara tertulis dari yang bersangkutan, kemudian dikaitkan dengan keterangan lainnya dari pihak pengusaha yang mengatakan dalam system kami (perusahaan) tidak pernah tercatat surat peringatan untuk saudara Alanuari Ramadhan, kemudian dikaitkan lagi dengan keterangan lainnya yang mengatakan saudara Alanuari telah melakukan pelanggaran yang masuk kategori pelanggaran alasan mendesak yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Atas keterangan tersebut mediator menilai bahwa dikarenakan di dalam system perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (alfamidi) pengaturan mengenai kekaryawanan

banyak dilakukan dengan system online atau menggunakan aplikasi dan berdasarkan bukti yang diperlihatkan oleh pihak pekerja dalam sidang mediasi berupa print out employee profile yang bersangkutan yang mana di dalamnya tercatat bahwa saudara Alanuari Ramadhan berstatus menerima peringatan (SP) pertama dan terakhir) dengan masa berlaku sampai 16 mei 2024 dan pada halaman employee profile tersebut kolom yang berlabel Hide surat peringatan yang ditunjukkan kepada saudara Alanuari Ramadhan dengan nomor surat peringatan 17923/MIDI-PLU2/SP/11/2023, atasan yang menerbitkan dengan kode 0202970010, tingkatan SP yakni SP pertama dan terakhir, pasal yang dilanggar Pasal 43 ayat 4 huruf M dalam peraturan perusahaan, dengan masa berlaku mulai 16 November 2023 sampai 16 mei 2024, maka berdasarkan hal tersebut mediator berpendapat surat peringatan pertama dan terakhir yang telah diliris manajemen perusahaan untuk saudara Alanuari Ramadhan adalah surat peringatan yang sah yang berlaku selama enam (6) bulan sesuai ketentuan peraturan perusahaan PT. MIDI Utama Indonesia, Tbk. Pekerja dapat diberikan sanksi yang telah berat berupa PHK apabila dalam masa rentang berlakunya surat peringatan pertama dan terakhir melakukan pelanggaran yang sama atau sederajat atau lebih berat. Jika pekerja tidak melakukan pelanggaran apapun selama berlakunya SP pertama dan terakhir, manajemen perusahaan tidak boleh memberikan sanksi lain yang lebih berat berupa PHK.

- 19) Bahwa hal tersebut tidak berhasil bahkan terkesan **Tergugat** mengabaikan dan atau tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini dan tidak terjadi kesepakatan sebagaimana berdasarkan anjuran Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palu Nomor : 565/149/K.UMKM-NAKER/IV/HI tanggal 18 April 2021 dan risalah Dinas Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah tanggal 13 Mei 2024;
- 20) Bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat**, sebagaimana telah diuraikan pada poin 12 Posita gugatan diatas, maka terhadap hak-hak normatif yang dibayarkan oleh **Tergugat** kepada **Penggugat**, perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja kluster Ketenaga kerjaan (UU 11/2020) dan pasal 40 ayat (2) peraturan pelaksanaannya yakni pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu

tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PP 35/2021) adalah :

- **Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah.**
- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah.
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 6 bulan upah.

21) Perhitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3) UU 11/2020 jo UU 13/2003 dan 40 ayat (3) PP 35/2021, sebagai berikut :

- **Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah**
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah

22) Perhitungan uang pengganti hak yang seharusnya diterima sebagaimana di maksud ayat (1) meliputi :

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pasal di atas pada point 20 – 22 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 884 K/PDT.SUS/2010, dalam hal pekerja tetap maka pengusaha wajib memberikan upah proses kepada pekerja yang telah di PHK sepihak oleh perusahaan. dalam hal ini **Tergugat** wajib memberikan upah proses terhitung sejak tanggal 22 November 2023 sampai 03 Juni 2024. maka rincian sebagai berikut :

- |                          |                            |                           |
|--------------------------|----------------------------|---------------------------|
| - Masa Kerja             | = 4 Tahun 6 bulan          |                           |
| - Upah/bulan             | = Rp. 3.869.000,-          |                           |
| - Pesangon               | = 5 bulan xRp. 3.869.000,- | =Rp. 19.345.000,-         |
| - Penghargaan Masa Kerja | = 2 bulanxRp.3.869.000,-   | = Rp. 7.738.000,-         |
| - Pengganti hak cuti     | = Rp. 1.857.120,-          | = <u>Rp. 1.857.120,-</u>  |
| <b>Jumlah</b>            |                            | <b>= Rp. 28.940.120,-</b> |
| - Uang Penggantian Hak   |                            | = Rp. 0,-                 |
| - Upah Proses            | = 7 bulan x Rp.3.869.000,- | = <u>Rp. 27.083.000,-</u> |
| <b>TOTAL</b>             |                            | <b>=Rp.56.743.120,-</b>   |

23) Bahwa terhadap perkara a quo, guna mencegah **Tergugat** menghindarkan diri dari Kewajibannya untuk membayar kewajibannya kepada **Penggugat**, maka mohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk meletakkan Sita Jaminan (CB) atas barang bergerak maupun tidak bergerak milik **Tergugat** ;

24) Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang

menyatakan “Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”, maka mohon kiranya agar putusan dalam perkara aquo dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun diajukan upaya hukum oleh **Tergugat** ;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka dengan ini kami memohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu melalui Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putusan sebagai berikut :

**PRIMAIR**

1. Mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa **Tergugat** telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **Penggugat** tanpa berdasar Hukum ;
3. Menghukum **Tergugat** membayar hak-hak normatif **Penggugat** dengan rincian sebagai berikut :
  - Masa Kerja = 4 Tahun 6 bulan
  - Upah/bulan = Rp. 3.869.000,-
  - Pesangon = 5 bulan xRp. 3.869.000,- =Rp. 19.345.000,-
  - Penghargaan Masa Kerja = 2 bulanxRp.3.869.000,-= Rp. 7.738.000,-
  - Pengganti hak cuti = Rp. 1.857.120,- = Rp. 1.857.120,-
  - Jumlah** = Rp. 28.940.120,-
  - Uang Penggantian Hak = Rp. 0,-
  - Upah Proses = 7 bulan x Rp.3.869.000,-= Rp. 27.083.000,-
  - TOTAL** =**Rp.56.743.120,-**
4. Menyatakan Sah dan berharga Sita Jaminan terhadap harta benda milik **Tergugat** yang bergerak maupun yang tidak bergerak;
5. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat Upaya Hukum ( Uitvoeraar bij voorraad);
6. Membebankan biaya perkara menurut hukum

Apabila majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan Penggugat hadir dipersidangan diwakili oleh kuasanya, sedangkan Tergugat Hadir Kuasanya

bernama **Wildannur Urfan, S.H., Hendrik Setiawan, S.H, Ahmad Habib Al-Fikry, S.H, Reynara Toga Yerico Aritonang, S.H** dan **Mirza Halim**, bertindak berdasarkan surat kuasa tertanggal 7 Juni 2024, yang terdaftar di Kepaniteraan dengan Nomor 18/SK/2024/PN Palu tanggal 13 Juni 2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 154 RBg/ Pasal 130 HIR, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu menyarankan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk menyelesaikan secara damai;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim berusaha mendamaikan kedua belah pihak namun tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan membacakan gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, di persidangan Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 20 Juni 2024, yang telah dibacakan pada persidangan tanggal 24 Juni 2024 sebagai berikut:

1. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil **Penggugat**, kecuali atas pengakuan yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh **Tergugat** dalam **Jawaban, Duplik, Pembuktian (Surat dan Saksi/Ahli)** dan **Kesimpulannya**;
2. Bahwa **Tergugat** mengajukan **Eksepsi** terhadap **Gugatan**, yang mana **Tergugat** uraikan dalam **Eksepsi** di bawah ini, di mana patut secara hukum Yang Mulia Majelis Hakim dapat memutus dalam Putusan Sela maupun Putusan Akhir yang menyatakan bahwa **Gugatan** tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);
3. Bahwa apa yang didalilkan **Penggugat** adalah tidak benar, mengada-ada, dan hanya didasarkan pada asumsi serta spekulasi **Penggugat** saja. Untuk itu, supaya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini tidak terkecoh oleh dalil-dalil **Penggugat**, maka dengan ini **Tergugat** perlu mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya terjadi berdasarkan hukum yang berlaku sebagai berikut :

#### **DALAM EKSEPSI**

#### **GUGATAN PENGGUGAT SALAH DALAM MENCANTUMKAN DOMISILI ATAU KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT SEHINGGA MENGANDUNG CACAT FORMIL (ERROR IN PERSONA)**

4. Bahwa dengan telah diperiksa dan dipahaminya isi dari Gugatan dalam perkara *a quo*, dengan tegas dan nyata, **Tergugat** menolak keseluruhan materi atau substansi baik pada Posita maupun Petitum dari Gugatan **Penggugat**, karena **Penggugat** telah **salah dalam menentukan domisili**

atau kedudukan hukum **PT Midi Utama Indonesia Tbk** dan menarik pihak dalam Gugatannya tersebut. Sehingga mengakibatkan, Gugatan **Penggugat cacat formil (ERROR IN PERSONA)**.

Bahwa perlu **Tergugat** sampaikan, dalam Gugatan **Penggugat halaman 2** tepatnya pada bagian penyebutan identitas **Tergugat**, yakni sebagai berikut:

“Dengan ini mengajukan gugatan terhadap:

***PT. Midi Utama Indonesia** (pimpinan cabang sdr. Heribertus Pandu Seta) yang beralamatkan di jalan Karaja Lembah, Birobuli Selatan, kecamatan Palu Selatan, Kota Palu Sulawesi Tengah. selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**”;*

**Bahwa** penyebutan tersebut sangat jelas keliru dan fatal sebab berdasarkan **Anggaran Dasar Perseroan PT Midi Utama Indonesia Tbk** sebagaimana tercantum dalam **Akta Pendirian Nomor 37** tanggal **28 Juni 2007** yang dibuat di hadapan **Frans Elsius Muliawan, S.H.**, Notaris di Jakarta, yang telah mendapat pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: W7-08522 HT.01.01-TH.2007 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar yang mana telah **diubah** terakhir dengan **Akta Nomor 96** tanggal 25 Agustus 2023 yang dibuat di hadapan **Sriwi Bawana Nawaksari, S.H., M.Kn.**, Notaris di Kabupaten Tangerang, yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.03.0110354 Tahun 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Midi Utama Indonesia Tbk menyatakan bahwa PT Midi Utama Indonesia Tbk (dahulu PT Midimart Utama) **berkedudukan hukum di Kota Tangerang, bukan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah** sebagaimana yang disebut oleh **Penggugat** dalam Gugatan Perkara *a quo*.

Perihal tersebut selanjutnya dipertegas kembali dengan diterbitkannya **Nomor Induk Berusaha: 9120007230517** tanggal 1 Februari 2019 oleh Pemerintah Republik Indonesia yang dicetak pada tanggal 25 Januari 2022 yang menyebutkan **Alamat Kantor PT Midi Utama Indonesia Tbk** adalah Gedung Alfa Tower Lantai 12 Jalan Jalur Sutera Barat Kav. 7-9 Alam Sutera, Desa/Kelurahan Panunggangan Timur, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Provinsi Banten. **Dengan demikian, domisi hukum** PT Midi Utama Indonesia Tbk adalah di Kota Tangerang, Provinsi Banten, dan **bukan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah** sebagaimana yang disebut oleh **Penggugat** dalam Gugatan Perkara *a quo*.

5. Bahwa perihal tersebut juga sejalan dengan **Yurisprudensi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg** yang dalam pertimbangannya Majelis Hakim menjelaskan:

*“Gugatan dapat dikualifikasikan sebagai gugatan error in persona apabila di dalam gugatan terdapat **plurium litis consortium** yaitu apabila pihak yang bertindak sebagai Penggugat atau **yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap** karena masih ada subyek hukum lain yang harus ikut bertindak sebagai Penggugat atau Tergugat.”;*

*“Menimbang setelah mencermati bukti berupa Akta Nomor 37 tanggal 28 Juni 2007 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: W7-08522 4 HT.01.01-TH.2007 tanggal 31 Juli 2007 serta Akta Nomor 193 tanggal 31 Mei 2021 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0037316.AH.01.02 Tahun 2021 tanggal 30 Juni 2021 Majelis Hakim berkesimpulan PT Midi Utama Indonesia Tbk adalah perseroan subyek hukum yang berbentuk perseroan, yang mempunyai kedudukan hukum di Kota Tangerang.”;*

*“Menimbang bahwa berdasarkan bukti (Akta Pernyataan Sebagian Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan PT Midi Utama Indonesia Tbk Nomor 193 tanggal 31 Mei 2021 dibuat di hadapan Sriwi Bawana Nawaksari SH MKn dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0037316.AH.01.02 Tahun 2021 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Midi Utama Indonesia Tbk tanggal 30 Juni 2021, Nomor Induk Berusaha (NIB): 9120007230517 tanggal 1 Februari 2019 dicetak tanggal 31 Januari 2022, Putusan Nomor 17/Pdt.G/2021/PN Pal tanggal 9 Juni 2021), apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bekerja pada unit kerja/cabang/perwakilan perusahaan dengan PT Midi Utama Indonesia Tbk, maka PT Midi Utama Indonesia Tbk yang beralamat di Alfa Tower Lt. 12, Jl. Jalur Sutera Barat Kav. 7-9 Alam Sutera, Kel/Desa Panunggangan Timur, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Prov. Banten 15143, **sebagai kantor pusat harus ditarik pula menjadi pihak dalam perselisihan tersebut.**”;*

*“Menimbang bahwa oleh karena terbukti PT Midi Utama Indonesia Tbk yang beralamat di Alfa Tower Lt. 12, Jl. Jalur Sutera Barat Kav. 7-9 Alam Sutera, Kel/Desa Panunggangan Timur, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Prov. Banten 15143, **sebagai kantor pusat tidak ditarik sebagai pihak dalam perselisihan perkara a quo** maka Majelis Hakim berpendapat*

*Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo termasuk dalam kualifikasi Gugatan Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium);*

Kemudian **Yurisprudensi** pertimbangan Majelis Hakim yang termuat dalam **Putusan Nomor: 17/Pdt.G/2021/PN Pal** tertanggal 09 Juni 2021 yakni sebagai berikut:

*“Menimbang bahwa terhadap pendapat-pendapat di atas, Majelis Hakim berpedoman kepada kaidah hukum dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang secara tegas menyatakan tempat kedudukan dari perseroan adalah merupakan sekaligus kantor pusat perseroan. Jadi sudah sepatutnya kedudukan dari PT Niaga Nusa Abadi termasuk kantor cabangnya yang berada di Palu, dianggap berkedudukan pada wilayah di mana kantor pusatnya berada, yaitu di Jakarta Timur. Selain itu, hal yang paling penting dan paling pokok bagi Majelis Hakim adalah bahwa sekalipun ada **Yurisprudensi** yang menyatakan bahwa bank cabang dapat digugat dan menggugat namun Majelis Hakim menilai keberadaan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Palu sebagai kantor cabang dari kantor pusatnya, **tidaklah cukup layak atau berwenang untuk dapat membayar tanggung jawab atau ganti rugi**, baik secara material maupun immaterial, yang dimintakan oleh Para Penggugat.”*

Sehingga berdasarkan penjelasan **Tergugat** di atas, apabila dikaitkan dengan **fakta hukum** yang sebenarnya di mana **kedudukan** atau **domisili hukum Tergugat** berada di Alamat Kantor Pusat dari Perseroan yakni di Gedung Alfa Tower Lantai 12 Jalan Jalur Sutera Barat Kav. 7-9 Alam Sutera, Desa/Kelurahan Panunggangan Timur, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Provinsi Banten, **dengan kata lain berdomisili hukum di Kota Tangerang**.

**Dengan demikian**, apabila yang dimaksud oleh **Penggugat** dalam menyebut identitas **Tergugat** tersebut merujuk pada Kantor Cabang **Tergugat** di Kota Palu, tetap saja identitas kedudukan **Tergugat** secara hukum berada di alamat **Kantor Pusatnya** atau **Head Office**. **Sehingga** penyebutan yang benar identitas **Tergugat** dalam Gugatan perkara a quo seharusnya dengan tetap menyertakan istilah “**c.q**” atau **casu quo** setelah frasa PT Midi Utama Indonesia Tbk untuk menjadi *legal standing* **Tergugat** berdasarkan hierarki dan spesifikasi unit-unit kerja yang dimilikinya.

**GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS ATAU KABUR (OBSCUUR LIBEL)  
KARENA TIDAK KONSISTEN DAN TIDAK ADANYA KESINAMBUNGAN  
ANTARA POSITA DENGAN PETITUM GUGATAN DALAM PERKARA A**

## QUO

6. Bahwa secara tegas **Tergugat** menolak keseluruhan materi atau substansi baik pada Posita maupun Petitum dari Gugatan **Penggugat**, karena Gugatan tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara Posita dengan Petitum dalam perkara *a quo* sehingga Gugatan **Penggugat** menjadi **OBSCUUR LIBEL**;
7. Bahwa tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara Posita dengan Petitum Gugatan **Penggugat** terlihat jelas pada **poin 10, 11, dan 18 Posita Gugatan** mengenai dinyatakan dan diakuinya kesalahan perbuatan **Penggugat** sebagai penyalahgunaan prosedur dan wewenang serta pelanggaran Peraturan Perusahaan dalam **Surat Pernyataan** tertanggal 15 November 2023 dan 17 November 2023 serta **Surat Anjuran** Nomor 565/148/K.UMKM-NAKER/IV/HI tertanggal 18 April 2024. Pernyataan dan pengakuan **Penggugat** tersebut memperkuat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak kepada **Penggugat** adalah suatu hal yang berdasarkan pada hukum dan Peraturan Perusahaan;

**Sementara itu, poin 2 dan 3 Petitum Gugatan** justru disampaikan oleh **Penggugat** bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan **Tergugat** tidak berdasar hukum dan **Penggugat** menuntut hak-hak normatif yang mengacu pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pelaksananya yakni Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

**Bahwa** perlu **Tergugat** sampaikan mengenai inkonsistensi dan ketidaksinambungan antara Posita dan Petitum menimbulkan ketidakjelasan atau kekaburan Gugatan **Penggugat**. **Pertama, Penggugat** telah tidak cermat dan keliru dalam menyebutkan dasar hukum yang menjadi dasar Posita dan Petitum Gugatannya yakni Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 7 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan. **Padaahal** ketentuan pasal *a quo* telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Adapun status Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan dengan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. **Kedua, Penggugat** sebagaimana disebutkan dalam **poin 10, 11, dan 18 Posita Gugatan** mengenai pernyataan dan pengakuan kesalahan perbuatan **Penggugat** sebagai penyalahgunaan prosedur dan wewenang serta pelanggaran Peraturan Perusahaan yang atas perbuatan menggelapkan uang transaksi *e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) untuk memperoleh keuntungan pribadi merupakan bentuk pelanggaran mendesak terdapat sanksinya berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025 serta bentuk tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP);

**Sedangkan Penggugat** yang dalam waktu itu masih berstatus sebagai karyawan **Tergugat** maka harus tunduk pada Peraturan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, **akan tetapi** dalam faktanya **Penggugat** mengakui telah melakukan pelanggaran dan menyadari konsekuensi serta sanksi yang akan diberikan Perusahaan berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak sesuai dengan Pasal 44 ayat (5) huruf d dan Pasal 47 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025. **Dengan demikian**, atas pelanggaran bersifat mendesak **Penggugat** dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak kepada **Penggugat**, maka hak-hak yang dapat diberikan kepada **Penggugat** berdasarkan pada hukum adalah hak-hak berdasarkan pada 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 **bukan** Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan **Penggugat** dalam Gugatannya, sehingga atas dalil-dalil Gugatan **Penggugat** yang kabur tersebut sudah sepatutnya dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim **Pengadilan Hubungan Industrial** pada **Pengadilan Negeri Palu** yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dapat memberikan putusan untuk menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan **Penggugat** tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) dalam Putusan Sela dan/atau Akhir.

## DALAM POKOK PERKARA

8. Bahwa segala sesuatu yang telah **Tergugat** uraikan dalam **Eksepsi** tersebut di atas, merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari **Pokok Perkara** ini;
9. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil **Penggugat** kecuali atas pengakuan **Tergugat** yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh **Tergugat**;
10. Bahwa perlu **Tergugat** tegaskan dan perbaiki kekeliruan dalil Gugatan **Penggugat** dalam perkara *a quo*, terhadap dalil **Penggugat** pada poin 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 Posita halaman 2 dan 3 Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa "**Penggugat** adalah karyawan dari **Tergugat**, yang telah bekerja sejak 5 Mei 2019, yang sejak awal bekerja sampai dengan diangkat menjadi karyawan tetap yaitu pada bulan Mei 2021 **Penggugat** tidak pernah diberikan salinan Perjanjian Kerja dan selama masa training **PT Midi Utama Indonesia Tbk** tidak pernah menyampaikan dan/atau mensosialisasikan terkait Peraturan Perusahaan kepada **Penggugat**", karena tidak benar, mengada-ngada dan tidak sesuai fakta yang ada;

Perlu disampaikan bahwa **Penggugat** adalah mantan Karyawan **Tergugat** yang bekerja sejak **9 Mei 2019** yang berakhir hubungan kerjanya pada tanggal **22 November 2023**, dengan Jabatan terakhir adalah **Chief of Store qq. Kepala Toko**, yang ditempatkan di toko **Tergugat** yaitu Alfamidi Dewi Sartika 3, yang memiliki Gaji Pokok sebesar Rp. 3.369.000,- Tunjangan makan Rp. 350.000,- dan Tunjangan Jabatan Rp. 150.000,-;

Perlu **Tergugat** tegaskan, dalam menjalankan usahanya **Tergugat** selalu taat pada hukum yang berlaku, khususnya di bidang ketenagakerjaan, yang mana tuduhan atau dalil **Penggugat** mengenai tidak diberikannya salinan Perjanjian Kerja adalah tidak benar, karena sebagaimana tercantum dalam ketentuan internal **Tergugat** dalam hal ini *Standar Operating Procedure* (SOP) terkait Perjanjian Kerja antara karyawan telah diatur demikian atau diberikan kepada masing – masing Pihak;

Lebih lanjut, dalil **Penggugat** mengenai tidak disampaikannya Peraturan Perusahaan kepada **Penggugat** telah terbantahkan sendirinya oleh **Kebijakan Konten Pembelajaran** dengan Nomor Register Arsip **MUI/KEB/LDKM/004** yang dalam **Kebijakan** ini mengatur tentang **Ketentuan Alfa Learning. Alfa Learning** merupakan media pembelajaran berbasis *online* yang dapat diakses oleh karyawan melalui aplikasi dan/atau *web browser* untuk mengakses konten pembelajaran sesuai dengan peruntukannya, yang dalam hal ini adalah **termasuk Peraturan Perusahaan. Alfa Learning** dapat diakses melalui alamat

alfalearning@sat.co.id atau *mobile apps (Android/IOS)* menggunakan jaringan intranet (*local*) dan/atau internet (*public*), yang mana dalam aplikasi tersebut nama dan nomr induk **Penggugat** telah tercantum sebagai Karyawan yang telah membaca, mengakses dan memahami isi buku Peraturan Perusahaan;

**Sehingga**, dapat **Tergugat** sampaikan bahwa, dalil **Penggugat** tersebut di atas adalah keliru, tidak cermat, dan tidak berdasarkan fakta yang ada. Untuk itu, **Tergugat** berharap bahwa **Yang Mulia Majelis Hakim** dapat mengabaikannya;

**PENGGUGAT TELAH MELAKUKAN PELANGGARAN YANG BERSIFAT MENDESAK SEBAGAIMANA DIATUR DALAM PENJELASAN PASAL 52 AYAT (2) PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 dan PASAL 47 AYAT (2) HURUF A PERATURAN PERUSAHAAN, STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP), serta TINDAK PIDANA PENGHELAPAN DALAM JABATAN**

11. Bahwa **Tergugat** dengan tegas dan nyata, menolak dalil Gugatan **Penggugat** pada **poin 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 dan 15** karena **Penggugat** tidak menerangkan fakta yang sebenarnya secara utuh, tidak terang, dan terkesan mengada-ada, karena pada faktanya **Pengguat** telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam **Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 47 Ayat (2) Huruf A Peraturan Perusahaan dan Standart Operating Procedure (SOP)**;

Perlu **Tergugat** sampaikan terlebih dahulu bahwa, kronologis yang terjadi sehingga mengakibatkan **Tergugat** memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **Penggugat** sebagaimana diatur dalam **Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 47 Ayat (2) Huruf A Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk tahun 2023 – 2025**, adalah sebagai berikut:

11.1. Tindakan **Penggugat** berawal pada hari **Jumat, 10 November 2023 pukul 21.11 WITA (shift siang)** di Toko Alfamidi Dewi Sartika 3 Cabang Palu, **Penggugat** meminta/ memerintahkan Saudari **Miya Margali** selaku **Kasir** untuk melakukan transaksi *e trans* berupa *Top Up Dana* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) ke nomor tujuan 085656569402 dengan **tidak melakukan pembayaran secara**

**langsung pada saat transaksi**, yang mana berdasarkan ketentuan yang berlaku harusnya dilakukan pembayaran secara langsung;

Adapun dapat **Tergugat** jelaskan, terkait transaksi tersebut dilaksanakan oleh **Miya Margali** atas perintah **Penggugat** disaat setelah *settlement* harian dilakukan. *Settlement* dilakukan untuk merekap transaksi *non commerce* yang akan disetorkan bersamaan dengan *sales*, dengan ketentuan yaitu waktu dilakukannya ***settlement* adalah di bawah pukul 22.00 WITA**. Terhadap transaksi yang dilakukan setelah adanya *settlement*, secara sistem akan terbaca pada hari berikutnya yakni tanggal 11 November 2023 pada akhir *shift siang*;

**Selanjutnya**, dalam transaksi *e trans* tersebut, Saudari **Miya Margali** selaku **Kasir** tidak mengetahui bahwa telah dilakukan *settlement* sehingga melakukan transaksi *Top Up Dana* sesuai dengan permintaan/perintah dari **Penggugat**. Setelah dilakukannya transaksi, Saudari **Miya Margali** sempat bertanya kepada **Penggugat** terkait uang pembayarannya, akan tetapi disampaikan oleh **Penggugat** bahwa, “*uang pembayaran Top Up Dana tersebut akan diletakkan di area server olehnya.*” Kemudian Kasir melakukan klerek atau mengakhiri setoran transaksi untuk menggambarkan uang transaksi dan *sales* pada *shift siang* hari Jumat, 10 November 2023;

- 11.2.** Berikutnya, pada *shift pagi* hari Sabtu, 11 November 2023 belum muncul permasalahan terkait *minus e trans*. Adapun permasalahan *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) diketahui oleh Saudari **Fitriyana** saat melakukan klerek pada *shift siang* hari **Sabtu, 11 November 2023**. Saudari **Melya Abigail** selaku **Assistant Chief of Store (ACOS)** yang dalam hal ini satu *shift siang* dengan Saudari **Fitriyana** melakukan perhitungan ulang untuk memastikan temuan mengenai *minus e trans* tersebut. Perhitungan Saudari **Melya Abigail** diperoleh hasil yang sama dengan perhitungan Saudari **Fitriyana**, yakni adanya *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*);

Lebih lanjut, pada saat ditemukan adanya *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) tersebut, **Penggugat** yang telah mengetahui hal tersebut kemudian menyarankan kepada Personil Toko untuk memisahkan uang kasir (uang *sales*) dengan uang *e trans*. Saran tersebut kemudian dilaksanakan oleh Personil Toko dengan kondisi, **Penggugat sudah tidak di tempat**. Namun,

tetap adanya *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*);

Setelah diketahui adanya *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*), Saudari **Fitriyana** melakukan **Stock Opname (SO) Brankas** untuk menghitung uang yang akan dikirim ke *Cashier Collection (CC)*, selaku unit kerja yang berada di *Finance Department* yang ditugaskan untuk menerima, menghitung, melakukan pencatatan, penyetoran dan melakukan aktivitas-aktivitas untuk mengelola setoran penjualan dari toko Alfamidi;

**Stock Opname (SO) Brankas** tersebut, dilakukan bertujuan untuk mengetahui adanya selisih atas uang senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*).

Adapun di dalam brankas tersebut terdapat uang *sales*, uang transaksi *e trans*, uang transaksi Perusahaan Listrik Negara (PLN), dan uang kas senilai Rp 3.000.000,- (*tiga juta rupiah*) Toko Alfamidi Dewi Sartika 3 Cabang Palu. Perhitungan uang yang ada di brankas tersebut dilakukan berdasarkan pada *report* uang *sales*, uang transaksi *e trans*, uang transaksi Perusahaan Listrik Negara (PLN) hasil dari *shift malam* tanggal 10 November 2023 dan *shift pagi* tanggal 11 November 2023. Akan tetapi, hasil dari **Stock Opname (SO) Brankas** tersebut “tetap menunjukkan adanya *minus* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*). Hasil **Stock Opname (SO) Brankas** tersebut kemudian disampaikan oleh Saudari **Fitriyana** kepada Saudari **Melya Abigail**”;

- 11.3. Di samping itu, Saudari **Melya Abigail** juga melakukan pengecekan transaksi yang telah dilakukan pada tanggal 11 November 2023. Setelah dilakukan pengecekan *settlement* harian dan *settlement* per jam, maka:

“ditemukan adanya transaksi *e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) ke nomor tujuan 085656569402.”

Atas ditemukan adanya transaksi *e trans* pada tanggal 11 November 2023, Saudari **Melya Abigail** kemudian melakukan pengecekan CCTV guna mengetahui *costumer* yang melakukan transaksi *e trans*. Bukti CCTV menunjukkan bahwa, pada tanggal 10 November 2023 **Penggugat** melakukan *settlement* dan transaksi *e trans* melalui Saudari **Miya Margali**. Transaksi *e trans Top Up Dana* tersebut terbukti dilakukan pada tanggal 10 November 2023 berdasarkan **Data**

Transaksi Tanggal 10 November 2023 E-Top Up Dana – Dewi Sartika 3 pada Laporan *Settlement* per jam dari pukul 00.00 sampai dengan pukul 23.59 menunjukkan jumlah transaksi *Top Up Dana Payment* sebanyak 6 (enam) kali dengan uang rupiah senilai Rp1.100.000,- (satujuta seratus ribu rupiah).;

Korelasinya adalah, oleh karena transaksi *e trans* yang dilakukan oleh **Penggugat** melalui Kasir pada tanggal 10 November 2023 setelah *settlement*, maka transaksi tersebut baru terbaca pada hari berikutnya yakni tanggal 11 November 2023 pada akhir *shift siang*. Hal tersebut sebagaimana **Report Settlement E-Transaction SJ47 Midi Group – Dewi Sartika 3 Laporan Settlement Harian tanggal 10 November 2023** yang menunjukkan jumlah transaksi *Top Up Dana Payment* sebanyak 5 (lima) kali dengan total senilai Rp950.000,- (sembilanratus limapuluh ribu rupiah). Berdasarkan *report* tersebut menunjukkan bahwa **tidak terbacanya** transaksi *e trans Top Up Dana* yang dilakukan **Penggugat** melalui Kasir senilai Rp150.000,- (seratus limapuluh ribu rupiah) **karena dilakukan setelah settlement**. Kemudian dapat diketahui mengenai selisih 1 (satu) transaksi dari Rp1.100.000,- (satujuta seratus ribu rupiah) atas transaksi *Top Up Dana Payment* sebanyak 6 (enam) kali berdasarkan Data Transaksi Tanggal 10 November 2023 E-Top Up Dana – Dewi Sartika 3 dengan Rp950.000,- (sembilanratus limapuluh ribu rupiah) atas transaksi *Top Up Dana Payment* sebanyak 5 (lima) kali berdasarkan **Report Settlement E-Transaction SJ47 Midi Group – Dewi Sartika 3 Laporan Settlement Harian tanggal 10 November 2023 adalah Rp150.000,- (seratus limapuluh ribu rupiah) yang merupakan transaksi e trans Top Up Dana Peggugat** melalui Kasir;

- 11.4. Selanjutnya, setelah mengetahui adanya penyimpangan sebagaimana dijelaskan diatas, pada tanggal 13 November 2023, Saudari Melya Abigail menghubungi Saudari Jusmulianarti selaku **Area Coordinator (AC)** dan meminta waktu untuk bertemu, karena atas permasalahan ini, **Penggugat** yang pada waktu itu selaku **Chief of Store** tidak memberikan tanggapan dan/ atau tidak adanya itikad baik, meskipun telah dibagikannya informasi mengenai *minus e trans* melalui pesan di *Group WhatApps* dan berdasarkan riwayat pesan tersebut telah dibaca oleh **Penggugat**, sehingga Saudari Melya Abigail dan Saudari Fitriyana memandang perlu melaporkan permasalahan ini kepada Saudari Jusmulianarti;

Sehingga, Pada **tanggal 15 November 2023** di kantor cabang Alfamidi Palu, Personil Toko yang terdiri atas **Penggugat**, Saudari **Melya Abigail**, Saudari **Fitriyana**, dan Saudari **Miya Margali** hadir memenuhi panggilan untuk menemui Saudari **Jusmulianarti**, Bapak **Asep Rapi'i**, dan Bapak **Guntoro** guna memberikan keterangan dan dilakukan investigasi terkait permasalahan *minus e trans* di Toko Dewi Sartika 3 Cabang Palu tersebut;

Pada pertemuan ini, yang pertama dipanggil untuk dimintakan keterangan adalah Saudari **Melya Abigail**, Saudari **Fitriyana**, dan Saudari **Miya Margali**. Ketiganya menyampaikan bahwa, transaksi *e trans* **Penggugat** senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) melalui Saudari **Miya Margali** belum dibayarkan hingga laporan itu ada. Setelah itu, **Penggugat** dipanggil untuk diperiksa dan pada akhirnya **Penggugat** mengakui bahwa:

*“pada hari dilakukannya transaksi, **Penggugat** telah melakukan pembayaran namun tidak bisa menyampaikan secara tegas dan pasti waktu pembayaran transaksi.*

Pada pertemuan tanggal 15 November 2023 ini, **Penggugat** menyampaikan pengakuannya sebagaimana tertuang dalam, **Surat Pernyataan** yang dibuat dan ditandatangani kepada **Tergugat** melalui Bapak **Guntoro** yang **isinya pada pokoknya** bahwa:

*“transaksi yang telah dilakukan **Penggugat** tanpa melakukan pembayaran secara langsung kepada Kasir merupakan bentuk pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Peraturan Lainnya yang berlaku dan tidak sesuai prosedur. Atas pelanggaran tersebut **Penggugat** bersedia menerima segala konsekuensinya.”*

- 11.5.** Lebih lanjut **Tergugat** jelaskan, pada tanggal **17 November 2023**, Saudari **Jusmulianarti** berinisiatif untuk mempertemukan kembali Personil Toko Alfamidi Dewi Sartika 3 Cabang Palu di *mess* toko, karena Bapak **Asep Rapi'i** belum sempat untuk dapat melaksanakan agenda pertemuan kedua setelah pertemuan pertama pada tanggal 15 November 2023. Pertemuan kedua ini dilaksanakan guna memperjelas permasalahan *minus e trans* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) yang terjadi. Pertemuan ini dihadiri oleh Saudari **Jusmulianarti**, Saudari **Melya Abigail**, Saudari

**Fitriyana, Saudara Ahmad Rifky, Saudari Sri Dewi Hi Nandro, Saudara Hendra Yadi, Saudara Rahmatullah, dan Penggugat;**

Pada pertemuan tanggal 17 November 2023 ini, **Penggugat menyampaikan Surat Pernyataan** yang dibuat dan ditandatangani kepada **Tergugat** melalui Saudari **Jusmulianarti** yang isinya pada pokoknya bahwa:

*“**Penggugat** telah melakukan **pelanggaran** terhadap Peraturan Perusahaan dan Peraturan Lainnya yang berlaku. Bahwa pada tanggal 10 November 2023, **Penggugat** melakukan settlement e trans dan meminta Kasir untuk melakukan transaksi Top Up Dana dan hari berikutnya pada shift siang **diketahui minus e trans karena transaksi yang Penggugat lakukan setelah dilakukannya settlement. Penggugat** bersedia menerima sanksi dari Perusahaan.”*

**Bahwa** berdasarkan penjelasan **Tergugat diatas**, dapat dikorelasikan satu dengan yang lainnya, yaitu menunjukkan adanya **perbedaan mengenai pengakuan Penggugat** pada pertemuan di tanggal 15 November 2023 dan pertemuan di tanggal 17 November 2023. Perbedaan pengakuan yang dimaksud adalah terkait perbuatan **Penggugat** yang tidak melakukan pembayaran uang transaksi e trans senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) secara langsung pada saat transaksi kepada Kasir sehingga menyebabkan *minus e trans*;

**Dengan demikian, Penggugat** ketika menjalankan pekerjaannya tidak jujur, tidak memberikan keterangan yang sebenarnya secara terang, dan tidak adanya keterbukaan komunikasi dalam hubungan pekerjaannya kepada rekan kerja, atasan dan bawahan, serta TEGAS dan JELAS mengakui adanya transaksi Rp150.000,- yang tidak dibayarkan;

12. Bahwa perbuatan **Penggugat** sebagaimana yang telah **Tergugat** jelaskan pada **poin 11 (11.1 sampai dengan 11.5) Jawaban** ini, menunjukan perbuatan dari **Penggugat** yang telah dikategorikan dalam **Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak**, yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran yang sangat fatal dan berat, mengingat **Standard Operating Procedure (SOP)** mengenai Petunjuk Pelaksanaan Transaksi Jasa Layanan E-Money & Branchless Banking di Toko Nomor Register Arsip **MUI/JKL/OP/127** yang di dalamnya mengatur ketentuan tentang transaksi jasa layanan e-money & branchless banking (top up);

**Bahwa** dalam pelaksanaan transaksi *top up* sebagaimana diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan tersebut di atas, Personil Toko selaku Pelaksana transaksi melakukan aktivitas meliputi meminta uang tunai kepada konsumen. Adapun terkait dengan pelaksanaan petunjuk tersebut, dalam faktanya telah dilakukan oleh Saudari **Miya Margali** selaku **Kasir Pelaksana Transaksi** yakni meminta uang transaksi senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) kepada **Penggugat**, yang kemudian disampaikan oleh **Penggugat** pembayaran uang transaksi akan diletakkan di area server. **Akan tetapi**, senyatanya **Penggugat** tidak melakukan pembayaran secara tunai dan langsung pada saat dilakukannya transaksi hingga muncul permasalahan *minus e trans*;

**Dengan demikian**, **Penggugat** secara terang dan jelas tidak melaksanakan pekerjaan, tugas, petunjuk dan instruksi kerja yang diberikan Perusahaan dan/atau *Standard Operating Procedure* (SOP) serta sengaja melakukan penyimpangan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk memperoleh keuntungan dan/atau kepentingan pribadi;

13. **Lebih dari itu**, perbuatan **Penggugat** juga telah bertentangan dengan Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk tahun 2023 – 2025 dan Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), yang dapat **Tergugat** jelaskan secara terperinci sebagai berikut:

**A. Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025**

**A.1. Pasal 10 ayat (2) tentang Kewajiban Karyawan**

- Huruf a

*“Melaksanakan dengan segala kemampuan semua Pekerjaan, tugas-tugas, dan petunjuk dan instruksi kerja yang diberikan oleh Perusahaan melalui Atasan Langsung dan/atau Standard Operating Procedure (SOP) dengan tetap memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

- Huruf b

*“Mentaati Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja (PKWT/PKWTT), Kebijakan Perusahaan, dan Standard Operating Procedure (SOP).”*

- Huruf d

*“Bekerja dengan giat, jujur, tertib, tepat waktu, teliti, dan senantiasa berhati-hati.”*

- Huruf h

*“Memberikan keterangan yang sebenarnya mengenai Pekerjaan kepada Perusahaan dalam hubungan dengan pekerjaannya.”*

**A.2. Pasal 38 ayat (1) tentang Kode Etik (Transparansi atau Transparency)**

- Huruf a

*“Keterbukaan komunikasi antara rekan kerja, atasan dan bawahan, konsumen, vendor, kontraktor, pemerintah, dll.”*

**A.3. Pasal 38 ayat (2) tentang Kode Etik (Akuntabilitas atau Accountability)**

- Huruf a

*“Menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatannya dengan baik.”*

**A.4. Pasal 38 ayat (3) tentang Kode Etik (Pertanggungjawaban atau Responsibility)**

- Huruf a

*“Berkomitmen patuh dan tunduk terhadap hukum yang berlaku dan melaksanakannya secara konsisten.”*

**A.5. Pasal 38 ayat (4) tentang Kode Etik (Independensi atau Independency)**

- Huruf b

*“Menghindari diri dari tindakan kecurangan seperti manipulasi data atau laporan, penggelapan barang dan uang milik Perusahaan.”*

- Huruf e

*“Bersih dari benturan kepentingan dan selalu mengutamakan kepentingan terbaik Perusahaan.”*

**A.6. Pasal 39 ayat (13) tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja (Tanggung Jawab)**

*“Setiap karyawan berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dalam mengikuti instruksi atasan langsung dan/atau Standard Operating Procedure (SOP) dengan tetap memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).”*

**A.7. Pasal 39 ayat (14) tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja (Larangan)**

• Huruf a

*“Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan dan/atau karyawan lain di lingkungan Perusahaan.”*

• Huruf b

*“Sengaja melakukan penyimpangan terhadap Standard Operating Procedure (SOP), tugas dari atasan atau Perusahaan.”*

• Huruf c

*“Melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.”*

**B. Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)**

**B.1. Pasal 374**

*“Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun.”*

Atas beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh **Penggugat** tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **Penggugat** telah melakukan **Pelanggaran Bersifat Mendesak** sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 47 ayat (2) huruf a tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran (Pelanggaran Bersifat Mendesak) Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indoensia Tbk Periode Tahun 2023 - 2025 jo Penjelasan 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;

**SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA MENDESAK KEPADA PENGGUGAT DILAKUKAN BERDASARKAN PADA HUKUM YANG BERLAKU DAN PERATURAN PERUSAHAAN**

14. Bahwa perlu **Tergugat** tegaskan dalam **Jawaban Gugatan** ini, **Tergugat** menolak dengan tegas dalil **poin 12, 14, 17, dan 19 Posita** serta **poin 2 Petitum Gugatan Penggugat** yang pada pokoknya menyebutkan bahwa

**Tergugat** telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **Penggugat** tanpa berdasar hukum, dengan kata lain dalil-dalil yang dikemukakan **Penggugat** tersebut sangat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi dan terkesan **Penggugat** hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam membuat Gugatan perkara *a quo*;

Bahwa perlu **Tergugat** tegaskan kembali mengenai dasar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan karena **Penggugat melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak yakni Pelanggaran Standard Operating Procedure (SOP), Peraturan Perusahaan, dan Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan** sebagaimana telah **Tergugat** jelaskan dalam **Jawaban** ini. Sehubungan dengan hal tersebut, atas perbuatannya, **Penggugat** menyatakan secara sadar dalam **Surat Pernyataannya** tertanggal 15 November 2023 dan 17 November 2023 bahwa **Penggugat bersedia menerima segala konsekuensi dan sanksi yang diberikan perusahaan;**

Kemudian terkait dengan dalil **Penggugat** mengenai Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, perlu disampaikan dan ditegaskan bahwa **Tergugat** memiliki **Prosedur Pemberian Surat Peringatan** dengan Nomor Registrasi Arsip **MUI/SOP/IR/008** dengan rincian prosedur yang harus dipenuhi **hingga selesai**, yakni sebagai berikut:

- a. **Atasan Karyawan** melakukan analisa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, membuat dan menandatangani **Form Identifikasi Pelanggaran (FIP)** atas pelanggaran atau indisipliner karyawan, dan melakukan pemanggilan karyawan untuk pelanggaran yang telah dilakukan;
- b. **Karyawan menerima** informasi pemanggilan dan menemui Atasan;
- c. **Atasan Karyawan** memberikan penjelasan pemanggilan dan memberikan Form Identifikasi Pelanggaran (FIP) ke karyawan serta membuat **Keputusan Kepegawaian (KK) Surat Peringatan** beserta tanggal berlakunya;
- d. **Karyawan membaca dan memvalidasi** Form Identifikasi Pelanggaran (FIP) beserta Keputusan Kepegawaian (KK) Surat Peringatan serta membuat **Surat Pernyataan** yang selanjutnya akan dilakukan verifikasi dan validasi oleh Pejabat sesuai Proxy;
- e. **Branch Personel Coordinator/Human Resources Administration** melakukan penginputan dan pencetakan Surat Peringatan (SP Online);
- f. **People Development Manager/Human Capital Operation Manager** melakukan verifikasi dan validasi Surat Peringatan, Keputusan

Kepegawaian (KK) Surat Peringatan, dan Form Identifikasi Pelanggaran (FIP);

- g. **Branch Personel Coordinator/Human Resources Administration** melakukan verifikasi dan validasi Surat Peringatan, Keputusan Kepegawaian (KK) Surat Peringatan, dan Form Identifikasi Pelanggaran (FIP);
- h. **Atasan Karyawan** melakukan pemanggilan karyawan dan memberikan **Form Surat Peringatan** untuk ditandatangani yang kemudian Surat Peringatan akan didistribusikan kepada karyawan yang bersangkutan dan pihak yang berkepentingan untuk diarsip;
- i. **Branch Personel Coordinator/Human Resources Administration** menerima Surat Peringatan, Keputusan Kepegawaian (KK) Surat Peringatan, dan Form Identifikasi Pelanggaran (FIP) yang kemudian dapat dinyatakan bahwa prosedur pemberian Surat Peringatan selesai.

Oleh karena pelanggaran yang dilakukan **Penggugat** termasuk **Pelanggaran Bersifat Mendesak**, maka **Tergugat** menjatuhkan sanksi **Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak** melalui **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 005/HC-PD/MU-PLU2/XI/2023** tanggal 22 November 2023 sebagaimana diatur dalam ketentuan **Pasal 44 ayat (5) huruf d dan Pasal 47 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025**, yakni sebagai berikut:

**A. Pasal 44 ayat (5) huruf d**

*“Pemutusan Hubungan Kerja dapat disebabkan antara lain namun tidak terbatas pada:*

*d. Karyawan melakukan Pelanggaran Berat dan/atau Pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.”*

**B. Pasal 47 ayat (2) huruf a**

*“Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan karena alasan karyawan melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan antara lain namun tidak terbatas pada:*

- i. melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan Pekerjaan;
- iii. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;
- v. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan, Rekan Kerja, dan/atau Pihak Ketiga (Vendor/Supplier);
- xxi. apabila karyawan mempunyai itikad tidak baik melakukan kesalahan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dengan sengaja dan untuk tujuan tertentu dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi.

Adapun sanksi yang dijatuhkan **Tergugat** sudah sejalan dengan ketentuan dalam **Penjelasan 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** yang mengatur bahwa:

“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, **Peraturan Perusahaan**, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga **Perusahaan dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh**, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau **penggelapan** barang dan/atau uang milik Perusahaan;”

Dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak kepada **Penggugat** adalah Berdasarkan pada Hukum yakni Pasal 44 ayat (5) huruf d dan Pasal 47 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025 jo Penjelasan 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 sebab itu, sudah sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim dapat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan **Penggugat** atau setidaknya tidak dapat diterima;

**TIDAK TEPAT, TIDAK BERDASAR, DAN MENGADA-ADA DALIL GUGATAN PENGUGAT MENGENAI PERHITUNGAN HAK-HAK PENGUGAT**

15. Bahwa perlu **Tergugat** tegaskan dalam **Jawaban Gugatan** ini, **Tergugat** menolak dengan tegas dalil Gugatan **Penggugat poin 13, 20, 21, dan 22 Posita** serta **poin 3 Petitum Gugatan** yang pada pokoknya menuntut mengenai hak-hak normatif berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Cuti yang Belum Gugur dan Upah Proses kepada **Tergugat**, dengan kata lain, dalil-dalil yang dikemukakan **Penggugat** tersebut sangat tidak tepat, tidak berdasar, dan mengada-ada;
16. Bahwa perlu **Tergugat** tegaskan kembali bahwa **Penggugat telah melakukan Pelanggaran Standar Operating Procedure (SOP), Kode Etik, dan Peraturan Perusahaan** berupa meminta Saudari **Miya Margali** selaku **Kasir** untuk melakukan transaksi *e trans Top Up Dana* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) ke nomor tujuan 085656569402 dengan tidak melakukan pembayaran secara langsung pada saat transaksi yang telah dinyatakan dan diakui oleh **Penggugat** bahwa perbuatannya tersebut merupakan penyalahgunaan wewenang dan prosedur dan bersedia menerima konsekuensi serta sanksidari **Tergugat**;
17. Bahwa oleh karena perbuatan **Penggugat** tersebut di atas kemudian **Tergugat** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak sebagaimana **Tergugat** jelaskan pada **poin 13, 14, dan 16 Jawaban** ini. Sehubungan dengan hal tersebut bahwa ketentuan mengenai hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul karena pelanggaran yang bersifat mendesak secara jelas 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** yang mengatur bahwa:

*“Pengusaha dapat melakukan **Pemutusan Hubungan Kerja** terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan **pelanggaran bersifat mendesak** yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka **Pekerja/Buruh berhak** atas :*

- a. **uang penggantian** hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. **uang pisah** yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Selanjutnya ketentuan **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** mengatur bahwa:

*“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 di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja;*
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Ketentuan-ketentuan di atas selaras dengan ketentuan **Pasal 47 ayat (2) huruf c Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025** yang menjelaskan bahwa:

*“Bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas, memperoleh **uang penggantian hak** sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan **uang pisah** sesuai ketentuan dalam Peraturan Perusahaan.”*

Kemudian terkait dengan Uang Pisah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan di atas, mengacu pada **Pasal 53 ayat (3) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025** yang menentukan bahwa:

*“**Uang pisah** karena pelanggaran bersifat mendesak dengan masa kerja periode 3 tahun - <6 tahun maka perhitungan besaran uang pisahnya adalah **0.25 kali upah**.”*

Atas dasar tersebut di atas, kemudian **Tergugat** telah membayarkan hak-hak **Penggugat** atas pengenaan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Mendesak dengan rincian **Uang Pisah sebesar Rp842,250,-** (*delapanratus empatpuluh duaribu duaratus limapuluh rupiah*) dan **Uang Sisa Cuti (Uang Penggantian Hak) sebesar Rp589,280,-** (*limaratus delapanpuluh sembilanribu duaratus delapanpuluh rupiah*) sehingga total hak **Penggugat** sebesar **Rp1,431,530,-** (*satujuta empatratus tigapuluh saturibu limaratus tigapuluh rupiah*) yang kemudian dikurangi dengan **Hutang NSB Penggugat sebesar Rp443,400,-** (*empatratus empatpuluh tigaribu empatratus rupiah*). **Untuk itu total hak yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp988.130,- (sembilanratus delapanpuluh delapanribu seratus tigapuluh rupiah)** dengan cara transfer ke rekening **BCA** milik **Penggugat** dengan nomor **7920906472** atas nama **Alanuari Ramadhan** pada tanggal **22 Desember 2023**;

Sedangkan, terkait dengan Upah Proses yang dimintakan **Penggugat**, perlu **Tergugat** sampaikan bahwa **Tergugat** tidak berkewajiban untuk memberikan Upah Proses tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada **Pasal 1 ayat (19)** dan **Pasal 5 ayat (1) huruf c Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025** yang menentukan sebagai berikut:

**A. Pasal 1 ayat (19)**

*“Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Perusahaan kepada karyawan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang terdiri dari komponen Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.”*

**B. Pasal 5 ayat (1) huruf c**

*“Perusahaan akan membayar Upah selama Karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.”*

Pasal 1 ayat (19) dan Pasal 5 ayat (1) huruf c Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025 di atas sejalan dengan **Pasal 1 angka 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menjelaskan bahwa:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*

Sehubungan dengan ketentuan pasal-pasal tersebut di atas bahwa *in casu* **Penggugat** telah dijatuhkan sanksi **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** secara mendesak melalui **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 005/HC-PD/MU-PLU2/XI/2023** tanggal 22 November 2023. Dengan demikian sejak adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, **Penggugat** sudah bukan merupakan karyawan yang melakukan suatu pekerjaan sehingga sudah tidak adanya kewajiban bagi **Tergugat** untuk memberikan upah kepada **Penggugat**;

Dengan demikian, perhitungan hak-hak **Penggugat** dan kewajiban **Tergugat** untuk membayarkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Cuti yang Belum Gugur dan Upah Proses kepada **Penggugat** sebagaimana disebutkan dalam poin 13, 20, 21, dan 22 Posita serta poin 3 Petitum Gugatan sangat tidak berdasar, tidak tepat, dan mengada-ada

karena bertentangan dengan fakta hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu, patut supaya Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dapat memberikan putusan untuk menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan **Penggugat** tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) dalam Putusan Sela dan/atau Putusan Akhir;

**TERGUGAT TIDAK MENGABAIKAN DAN TELAH BERITIKAD BAIK DENGAN TETAP MENEMPUH PROSES PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

18. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas dalil **poin 19 Posita Gugatan** karena **Tergugat** selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mengabaikan dan telah beritikad baik yang ditunjukkan hadirnya **Tergugat** pada perundingan bipartit hingga mediasi serta memberikan tanggapan atas anjuran nomor: 565/148/K.UMKM-NAKER/IV/HI melalui surat tertanggal 29 April 2024. Dalam **Surat Tanggapan** tersebut, **Tergugat** menyatakan menolak secara keseluruhan anjuran tersebut, dikarenakan tidak berdasarkan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan serta Peraturan Perusahaan yang berlaku;
19. Bahwa selain itu, itikad baik **Tergugat** ditunjukkan tidak adanya proses hukum (pidana) terhadap perbuatan **Penggugat** yang melakukan *e trans Top Up Dana* senilai Rp150.000,- (*seratus limapuluh ribu rupiah*) dengan tidak melakukan pembayaran secara langsung pada saat transaksi. Mengingat perbuatan yang dilakukan oleh **Penggugat** memenuhi unsur pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana diatur dalam **Pasal 374** Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP);

**TIDAK BERDASAR SITA JAMINAN (CONSERVATOIR BESLAAG) YANG DIMOHONKAN OLEH PENGGUGAT**

20. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas dalil **Posita Gugatan poin 23** dan **Petitum poin 4**, serta menyatakan permohonan sita jaminan terhadap harta benda milik **Tergugat** yang bergerak maupun yang tidak bergerak sangat tidak berdasar dan tidak beralasan hukum apapun;
21. Bahwa untuk dapat menerapkan sita jaminan pada perkara *a quo* terdapat beberapa prinsip yang perlu dipatuhi oleh **Penggugat**;
- Bahwa salah satu prinsip yang perlu diperhatikan adalah dalam alasan serta kondisi suatu sita jaminan supaya dapat diterapkan sebagaimana yang telah diatur oleh **Pasal 261 Rbg** yang menyatakan: .....

*“jika terdapat **persangkaan yang beralasan**, bahwa seorang yang berhutang selagi belum dijatuhkan keputusan atasnya, atau selagi putusan yang mengalahkannya atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjatuhkan barang-barang itu dari penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan ketua pengadilan negeri dapat memberi perintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukkan permintaan itu, dan kepada peminta harus diberitahukan akan menghadap persidangan pengadilan negeri yang pertama sesudah itu untuk memajukan dan menguatkan gugatannya.*

**Berdasarkan Pasal 261 Rbg** tersebut, untuk dapat menerapkan permohonan sita jaminan maka **Penggugat harus didasari alasan adanya kekhawatiran atau persangkaan akan menggelapkan harta kekayaan selama proses pemeriksaan perkara;**

Hal tersebut di atas, sebagaimana diperkuat dalam **Yurisprudensi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Perkara Nomor 342/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Mdn** yang berbunyi sebagai berikut:

*“Permohonan sita jaminan (Conservatoir Beslaag) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana Petitum Gugatan Penggugat angka 6 (enam) maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah ditolak.”*

**Bahwa** Gugatan dalam Putusan *a quo* tidak mencantumkan alasan objektif dimohonkannya sita jaminan sebagaimana sama halnya dengan Gugatan **Penggugat** dalam perkara ini;

Bahwa dikarenakan **Penggugat** dalam Gugatannya tidak dapat membuktikan atau menunjukkan kebenaran dari dasar alasan permohonan sita jaminan sebagaimana diatur dalam **Pasal 261 Rbg**, sehingga sudah sepatutnya permohonan sita jaminan **Penggugat** haruslah ditolak. .....

**TIDAK BERDASAR PENGUGAT MENUNTUT PUTUSAN DAPAT DIJALANKAN TERLEBIH DAHULU MESKIPUN DILAKUKAN UPAYA-UPAYA HUKUM (UITVOERBAAR BIJ VOORRAAD)**

22. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas dalil **poin 24 Posita Gugatan** dan **poin 5 Petitum Gugatan Penggugat**;

23. Bahwa syarat putusan serta merta menurut **Pasal 191 Rbg** dan **Pasal 54 Rv** adalah:

- a. *Gugatan didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;*
- b. *Didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusannya dijatuhkan secara verstek;*
- c. *Didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.*

Bahwa mengacu kepada syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam putusan serta merta berdasarkan **Pasal 191 Rbg** dan **Pasal 54 Rv** dan **Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000**, tidak ada satupun Gugatan **Penggugat** yang memenuhi persyaratan tersebut di atas. Dengan demikian sudah sepatutnya dan sepentasnya permohonan tersebut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

**TERGUGAT MEN-SOOMEER PENGGUGAT UNTUK MEMBUKTIKAN DALIL-DALIL GUGATANNYA**

24. Bahwa **Tergugat men-soomeer Penggugat** untuk membuktikan dalil-dalil dalam Gugatan **Penggugat**;

Hal ini sesuai dengan ketentuan **Pasal 283 Rbg** yakni:

*“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.”*

**Pasal 1865 KUHPerdara** yang menentukan:

*“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.”*

**Yurisprudensi** Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1211K/Sip/1971 tanggal **15 April 1972** yang berbunyi:

*“Siapa yang mendalilkan sesuatu, haruslah membuktikan dalilnya.”*

25. Bahwa **Tergugat** menolak dalil-dalil **Penggugat** untuk selain dan selebihnya, karena seandainya pun benar *-quod non-* adalah tidak relevan;

Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil yang **Tergugat** sampaikan di atas, mohon supaya Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat memberikan putusan sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI:**

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi **Tergugat** untuk seluruhnya;
- Menolak Gugatan **Penggugat** atau menyatakan Gugatan **Penggugat** tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

**DALAM POKOK PERKARA:**

- Menerima dan mengabulkan dalil-dalil **Jawaban Tergugat** untuk seluruhnya;
- Menolak Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
- Menyatakan SAH dan berdasarkan hukum yang berlaku, **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** antara **Tergugat dan Penggugat** atas nama **Alanuari Ramadhan**, berdasarkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 005/HC-PD/MU-PLU2/XI/2023** tanggal 22 November 2023 sesuai ketentuan **Pasal 44 ayat (5) huruf d dan Pasal 47 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025 jo Penjelasan 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 karena Pelanggaran Berat/Bersifat Mendesak**;
- Menyatakan SAH dan sesuai hukum yang berlaku, Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan **Penggugat telah melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak** adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai dengan **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 47 ayat (2) huruf c dan Pasal 53 ayat (3) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023-2025**, yaitu sebesar **Rp988.130,- (sembilanratus delapanpuluh delapanribu seratus tigapuluh rupiah)**;
- Menolak permintaan Penggugat atas Upah Proses sejak tanggal 22 November 2023 sampai dengan 03 Juni 2024 dan menyatakan sah berdasarkan hukum yang berlaku upah terakhir bulan November 2023 yang telah dibayarkan Tergugat kepada Penggugat secara proporsional sebesar **Rp.2.503.459,- (dua juta lima ratus tiga ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah)**;
- Menolak permohonan sita jaminan atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat yang diajukan Penggugat;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Atau :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas eksepsi dan jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik yang diajukan pada persidangan tanggal 1 Juli 2024, dan atas Replik Penggugat, Tergugat juga telah mengajukan Duplik pada persidangan tanggal 3 Juli 2024;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-9, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P- 1 : Foto copy KTP NIK 7208100801980001
2. Bukti P- 2 : Foto copy Slip Gaji
3. Bukti P- 3 : Foto copy Gaji Karyawan
4. Bukti P- 4 : Foto copy Surat keputusan pengangkatan karyawan
5. Bukti P- 5 : Foto copy surat pemutusan hubungan kerja
6. Bukti P- 6 : Foto copy Bipartit
7. Bukti P- 7 : Foto copy Panggilan media dari dinas ketenaga kerjaan
8. Bukti P- 8 : Foto copy Risalah
9. Bukti P- 9 : Foto copy Anjuran

Fotocopy Bukti tersebut telah dilegalisasi dan bermeterai cukup serta telah dicocokkan dengan bukti aslinya, kemudian asli bukti surat tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Penggugat tersebut untuk membuktikan dalil gugatannya Kuasa Penggugat di persidangan telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, yang memberikan keterangan di persidangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **Aryo Saputra Teguh**, Tanggal Lahir Palu, 04 Oktober 2003, Umur 20 Tahun, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Doyo Dara RT. 001/ RW. 007 Kel. Tondo Kec. Mantikulore, Pekerjaan Pelajar/Mahasiswa, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:
  - Bahwa Saksi kenal Penggugat pada saat bekerja bersama – sama di PT. Midi Utama Indonesia (Alfamidi);
  - Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans namun tidak tahu pasti apa yang menjadi masalah sebenarnya;
  - Bahwa awal bekerja di alfamidi saya memasukan lamara, setelah lulus berkas pihak alfamidi mengadakan training selama 10 hari, dan selama bekerja di

alfamidi tidak pernah di adakan sosialisasi mengenai SOP/ peraturan perusahaan;

- Bahwa yang saya ketahui penggugat dikeluarkan dari alfamidi (PHK) bukan mengundurkan diri;
- Bahwa saya mengetahui mengenai Alfa Learning tapi tidak mengetahui tentang adanya SOP/Peraturan Perusahaan didalam aplikasi alfa learning tersebut.;
- Bahwa pada saat tanda tangan PKWT tidak pernah dijelaskan atau diberitahukan tentang SOP/Peraturan Perusahaan, hanya disuruh membaca kontrak kerja dan tanda tangan saja.
- Bahwa Saksi pernah melihat teman saksi mendapatkan SP (Surat Peringatan) itu hanya melalui aplikasi/online dan tidak pernah melihat suratnya;
- Bahwa saksi tidak pernah disuruh untuk membaca SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa selama saksi bekerja di Alfamidi tidak pernah ada SOP/Peraturan Perusahaan yang di tempelkan didinding atau papan pengumuman, dan yang tertempel hanyalah standar berlaku ditoko/ cara melayani pelanggan;
- Bahwa, pada saat saya mengajukan lamaran, saya memasukan surat lamaran kerja saya ke PT. Midi Utama Indonesia yang beralamat di palu dan bukan ke Gedung Alfa Tower;
- Bahwa, saksi tidak mengetahui berapa besaran gaji yang di terima oleh penggugat karena gaji semua langsung masuk ke rekening;
- Bahwa, kenaikan grade tidak pernah diberi tahukan dan hanya langsung dilihat di aplikasi;
- Bahwa Saksi menerima upah yang mereka terima sesuai dengan UMK Kota Palu, karena pengangkatan/bekerja di Kota Palu;

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan;

2. Saksi **Al Fayet Gozali**, Tanggal Lahir Palu, 09 November 1999, Umur 24 Tahun, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Doyo Dara RT. 003/ RW. 001 Kel. Tulo Kec. Dolo, Pekerjaan Wiraswasta, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut :

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans namun tidak tahu pasti apa yang menjadi masalah sebenarnya ;

- Bahwa saat saya bekerja di Alfamidi sama sekali tidak pernah diadakan sosialisasi mengenai SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak pernah di suruh untuk membaca SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa selama saksi bekerja di Alfamidi tidak pernah ada pemberitahuan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan atau SOP/Peraturan Perusahaan tersebut tidak diletakan pada papan pengumuman dan tidak ditempelkan pula pada dinding;
- Bahwa saksi mengetahui mengenai Alfa Learning tetapi tidak mengetahui adanya SOP/Peraturan Perusahaan didalam Alfa Learning;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji yang diterima oleh Penggugat karena gaji yang masuk langsung dikirimkan melalui rekening;
- Bahwa pada saat saya menandatangani PKWT saya tidak pernah dijelaskan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan, saya hanya disuruh membaca kontrak dan tanda tangan saja;
- Bahwa saksi menerima upah yang sesuai dengan UMR Kota Palu karena bekerja di Kota Palu;
- Bahwa penggugat dikeluarkan dari Alfamidi (PHK) dan bukan mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang adanya kenaikan grade karena tidak pernah ada pemberitahuan dan hanya langsung dilihat melalui aplikasi saja;
- Bahwa pada saat pengangkatan kepala toko sama sekali tidak ada pemberitahuan, saat membuka aplikasi tiba-tiba sudah terangkat menjadi kepala toko';
- Bahwa saksi melihat teman saksi menerima SP (Surat Peringatan) melalui aplikasi/secara online dan tidak pernah melihat bentuk suratnya

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan;

3. Saksi **Aditya**, Tanggal Lahir Baluase, 01 Juni 2000, Umur 24 Tahun, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal Desa Baluase RT. 005/ RW. 002 Kel. Baluase Kec. Dolo Selatan, Pekerjaan Pelajar/Mahasiswa, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut :

- Bahwa saksi dijadikan Saksi dalam perkara PHI antara Alanuari dan PT. Midi Utama Indonesia (Alfamidi);

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans namun tidak tahu pasti apa yang menjadi masalah sebenarnya.
- Bahwa yang saksi ketahui Penggugat tidaklah mengundurkan diri melainkan di keluarkan dari Alfaminidi (PHK);
- Bahwa pada saat saya menandatangani PKWT saya hanya di suruh untuk membaca perjanjian tersebut dan menandatangani, dan sama sekali tidak dijelaskan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi hanya menandatangani kontrak sebanyak 1 kali tanpa adanya penanda tangan kontrak baru;
- Bahwa saksi tidak lagi menerima salinan perjanjian kerja setelah selesai menandatangani kontrak;
- Bahwa ketika saksi bekerja di PT. Midi Utama Indonesia, saksi tidak pernah mengetahui adanya SOP/Peraturan Perusahaan, serta tak pernah diberikan buku/panduan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa selama saksi bekerja, saksi sama sekali tidak pernah di beritahukan atau di sosialisasikan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi sama sekali tidak diberitahu mengenai SOP/Peraturan Perusahaan dan untuk yang ditempelkan pada dinding atau papan pengumuman hanyalah standar berlaku di toko atau cara melayani pelanggan dan bukan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi hanya melihat Penggugat menerima SP melalui aplikasi atau secara online dan tidak melihat suratnya secara langsung;
- Bahwa, saya tidak mengetahui berapa besaran gaji yang di terima penggugat karena gaji semua langsung masuk ke rekening;
- Bahwa saksi sama sekali tidak menerima salinan perjanjian kerja setelah penanda tangan kontrak

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan;

4. Saksi **Hendra**, Tanggal Lahir Ujung Pandang, 18 Agustus 1987, Umur 36 Tahun, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal Jl. Tandame No.68 RT. 002/ RW. 003 Kel. Mamboro Kec. Palu Utara, Pekerjaan Karyawan Swasta., telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut :
  - Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans, dimana awal terjadinya perselisihan dikarenakan Penggugat melakukan Top

Up data dan lupa melakukan pembayaran sehingga menimbulkan selisih clerek;

- Bahwa memang pernah terjadi mediasi tripartite antara para Tergugat dan Penggugat di kantor PT. Midi Utama Indonesia maupun mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah;
- Bahwa pada mediasi Bipartite pihak Tergugat bersikeras mengatakan bahwa kesalahan yang dibuat oleh Penggugat adalah bentuk kesalahan yang berat sehingga tidak ingin mempekerjakan Penggugat lagi;
- Bahwa mediasi Bipartite tidak berhasil karena pihak Penggugat tetap ingin bekerja kembali sehingga bipartite tersebut dianggap gagal dan dilanjutkan di tingkat Dinas Tenaga Kerja Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP (surat peringatan) pertama dan terakhir pada halaman *employee*;
- Bahwa yang saya ketahui adalah satu minggu setelah Penggugat menerima SP (surat Peringatan), Penggugat menerima surat PHK dari pihak Tergugat;
- Bahwa yang saksi ketahui Penggugat di PHK karena melakukan kesalahan pada saat melakukan Top Up, kemudian Penggugat diberikan 2 pilihan oleh pihak Tergugat yaitu, mengundurkan diri atau di PHK namun penggugat menolak kedua pilihan tersebut karena masih ingin bekerja, Penggugat juga telah mengganti uang selisih tersebut sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa, yang saksi ketahui ialah pihak Tergugat teguh pada pendiriannya bahwa Tergugat tidak ingin menerima Penggugat kembali untuk bekerja sedangkan Penggugat juga tetap ingin kembali bekerja karena Penggugat juga telah mengakui kesalahannya dan tengah menjalani SP (surat Peringatan) yang diberikan dan tidak akan melakukan kesalahan yang sama.
- Bahwa saat mediasi pun telah di tanyakan mengenai SOP/Peraturan Perusahaan namun memang sama sekali tidak ada pemberian sosialisasi mengenai SOP/Peraturan Perusahaan kepada semua pekerja, dan hanya disuruh untuk membaca perjanjian kerja pada saat penerimaan pegawai;
- Bahwa yang saya ketahui Penggugat meminta agar di pekerjakan kembali namun Tergugat tetap pada pendiriannya bahwa Tergugat tidak akan menerima Penggugat bekerja lagi;

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 27 bukti surat, yang diberi tanda Bukti T-1a sampai dengan Bukti T-19, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti T- 1a : Foto copy Akta pendirian Nomor 37
2. Bukti T- 1b : Foto copy Akta perubahan anggaran dasar Nomor 96
3. Bukti T- 2 : Foto copy Nomor Induk Berusaha 912007230517
4. Bukti T- 3a : Foto copy Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg
5. Bukti T- 3b : Foto copy Putusan Nomor 17/Pdt.G
6. Bukti T- 4a : Foto copy Surat pernyataan Alanuari Ramadhan tertanggal 15 November 2023
7. Bukti T- 4b : Foto copy Surat pernyataan Alanuari Ramadhan tertanggal 17 November 2023
8. Bukti T- 5 : Foto copy surat Anjuran Nomor 565/148/K.UMKM.
9. Bukti T- 6 : Foto copy Peraturan perusahaan
10. Bukti T- 7a : Foto copy Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
11. Bukti T- 7b : Foto copy Surat keputusan Nomor 187999/SDM-MIDIPLU2-05023
12. Bukti T- 8 : Foto copy Slip Gaji
13. Bukti T- 9 : Foto copy Standard Operating Procedure (SOP)
14. Bukti T- 10a : Foto copy Kebijakan onten pembelajaran Nomor register MUI/KEB/LDKM/004.
15. Bukti T- 10b : Foto copy akses Alfa Learning.
16. Bukti T- 10c : Bukti konfirmasi dari penggugat bahwa telah membaca dan memahami peraturan perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk
17. Bukti T- 11a : Foto copy Data Transaksi E-Top Up Dana
18. Bukti T- 11b : Foto copy Struk Top Up Dana
19. Bukti T- 12 : Foto copy Report Settlement
20. Bukti T- 13 : Foto copy Standard Operating Procedure **(SOP)** Nomor MUI/JKL/OP/127
21. Bukti T- 14 : Foto copy Prosedur pemberian surat peringatan
22. Bukti T- 15 : Foto copy Surat putusan hubungan kerja Nomor: 005/HCPD/MU-PLU2/XI/2023
23. Bukti T- 16a : Foto copy bukti pengiriman uang hak.
24. Bukti T- 16b : Foto copy Bukti sisa cuti
25. Bukti T- 17 : Foto copy Surat tanggapan atas anjuran Nomor: 565/148/K.UMKM-NAKER/IV/HI
26. Bukti T- 18 : Foto copy Putusan perkara Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.
27. Bukti T- 19 : Foto copy Pendapat ahli Mezger.

Fotocopy Bukti tersebut telah dilegalisasi dan bermeterai cukup serta telah dicocokkan dengan bukti aslinya, kemudian asli bukti surat tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Tergugat tersebut untuk membuktikan dalil jawabannya Kuasa Tergugat di persidangan telah mengajukan 5 (lima) orang saksi, yang memberikan keterangan di persidangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **Fitriana**, Tempat Tanggal Lahir, Desa Rahmat, 25 September 2003, Umur 20 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal Desa Karunia RT. 001/ RW. 001 Kel. Karunia Kec. Palolo, Pekerjaan Pelajar/Mahasiswa, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans.
- Bahwa awal saya menyadari bahwa telah terjadi perselisihan pada transaksi entrans, namun pada saat terjadi perselisihan saya belum sempat memberitahu Penggugat mengenai perselisihan tersebut dan baru sempat memberitahukan keesokan harinya.;
- Bahwa saksi sempat menyarankan kepada Penggugat untuk menghitung kembali dan memisahkan Transkrip E-trans dan transaksi langsung;
- Bahwa setelah kejadian selisih tersebut saya belum sempat menghubungi Penggugat dan tidak ada komunikasi lebih lanjut lagi dengan Penggugat;
- Bahwa telah terjadi selisih saya dan beberapa teman saya menghadap kepada areanya dan mengatakan telah terjadi selisih;
- Bahwa setelah kejadian itu penggugat masih bekerja seperti biasa;
- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap areanya di kantor, setelah selesai menghadap Penggugat mengumpulkan pekerja lain untuk mencari kesalahan selisih;
- Bahwa berunding, Penggugat mengatakan ini merupakan kesalahan dimana telah terjadi sebuah miss komunikasi dan team yang tidak solit;
- Bahwa, saksi sama sekali tidak mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP;
- Bahwa, yang saksi ketahui Penggugat keluar kurang dari 1 minggu setelah area mengumpulkan semua pekerja di toko;
- Bahwa besaran selisihnya sekitar Rp. 150.000,- (seratus limapuluh ribu rupiah);

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan.

2. Saksi **Jusmuliarti**, Tanggal Lahir Cempae, 14 Juli 1997, Umur 27 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal Dusun Cempa RT. 001/ RW. 001 Kel. Padaelo Kec. Lamuru, Pekerjaan Wiraswasta, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans.;
- Bahwa saksi sempat menyarankan kepada Penggugat untuk menghitung kembali dan memisahkan Transkrip E-trans dan transaksi langsung;
- Bahwa awal saksi menyadari bahwa telah terjadi perselisihan pada transaksi etrans, namun pada saat terjadi perselisihan saya belum sempat memberitahu Penggugat mengenai perselisihan tersebut dan baru sempat memberitahukan keesokan harinya;
- Bahwa saksi adalah orang yang memberitahu Penggugat keesokan harinya mengenai selisih yang terjadi pada transkrip;
- bahwa setelah kejadian selisih tersebut saya belum sempat menghubungi Penggugat dan tidak ada komunikasi lebih lanjut lagi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi menyadari bahwa telah terjadi selisih saya dan beberapa teman saya menghadap kepada areanya dan mengatakan telah terjadi selisih;
- Bahwa setelah kejadian itu penggugat masih bekerja seperti biasa;
- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap areanya di kantor, setelah selesai menghadap Penggugat mengumpulkan pekerja lain untuk mencari kesalahan selisih;
- Bahwa berunding, Penggugat mengatakan ini merupakan kesalahan dimana telah terjadi sebuah miss komunikasi dan team yang tidak solit;
- Bahwa, yang saya ketahui Penggugat keluar kurang dari 1 minggu setelah area mengumpulkan semua pekerja di toko;
- Bahwa, saya sama sekali tidak mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP (suara Peringatan);

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan.

3. Saksi **Melya Abigail**, Tanggal Lahir Palu, 15 Agustus 2001, Umur 22 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Katolik, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal BTN Kelapa Asri Permai Block C2 No.05 RT. 008/ RW. 002 Kel. Kalukubula Kec. Sigi Biromaru, Pekerjaan Pelajar/Mahasiswa, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans.;
- bahwa saksi menyadari bahwa telah terjadi selisih saya dan beberapa teman saya menghadap kepada areanya dan mengatakan telah terjadi selisih;
- Bahwa saya sempat menyarankan kepada Penggugat untuk menghitung kembali dan memisahkan Transkrip E-trans dan transaksi langsung;
- bahwa setelah kejadian selisih tersebut saya belum sempat menghubungi Penggugat dan tidak ada komunikasi lebih lanjut lagi dengan Penggugat
- bahwa saksi menyadari bahwa telah terjadi selisih saya dan beberapa teman saya menghadap kepada areanya dan mengatakan telah terjadi selisih;
- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap areanya di kantor, setelah selesai menghadap Penggugat mengumpulkan perkerja lain untuk mencari kesalahan selisih
- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap areanya di kantor, setelah selesai menghadap Penggugat mengumpulkan perkerja lain untuk mencari kesalahan selisih;
- Bahwa setelah kejadian itu penggugat masih bekerja seperti biasa;
- Bahwa berunding, Penggugat mengatakan ini merupakan kesalahan dimana telah terjadi sebuah miss komunikasi dan team yang tidak solit;
- Bahwa Penggugat telah mengganti kembali selisih yang telah terjadi sebesar Rp.150.000,- (seratus limapuluh ribu rupiah);
- Bahwa, saya sama sekali tidak mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP (suarat Peringatan);
- Bahwa, yang saya ketahui Penggugat keluar kurang dari 1 minggu setelah area mengumpulkan semua pekerja di toko.

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan.

4. Saksi **Jumiarti**, Tanggal Lahir Palu, 07 Januari 2005, Umur 19 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal

Jl. Anoa II No.10 RT. 001/ RW. 001 Kel. Tatura Selatan Kec. Palu Selatan Pekerjaan Pelajar/Mahasiswa, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans;
- bahwa saya mengetahui kejadian tersebut ketika mendapat laporan dari anak toko dimana telah terjadi selisih dan setelah itu saya memanggil Penggugat untuk mendengarkan penjelasannya;
- bahwa setelah kejadian selisih tersebut saya belum sempat menghubungi Penggugat dan tidak ada komunikasi lebih lanjut lagi dengan Penggugat;
- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap Penggugat mengumpulkan pekerja lain untuk mencari kesalahan selisih;
- Bahwa setelah kejadian itu penggugat masih bekerja seperti biasa;
- Bahwa, saya sama sekali tidak mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP (suara Peringatan);
- Bahwa, yang saya ketahui Penggugat keluar kurang dari 1 minggu setelah area mengumpulkan semua pekerja di toko;
- bahwa Penggugat telah mengganti kembali selisih yang telah terjadi sebesar Rp.150.000,- (seratus limapuluh ribu rupiah);

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan.

5. Saksi **Guntoro**, Tanggal Lahir Kulonprogo, 03 Mei 1985, Umur 38 Tahun, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Tempat Tinggal Prum Pilar Gading Mas Blok D.8/3 RT. 002/ RW. 005 Kel. Sukarukun Kec. Sukatani, Pekerjaan Karyawan Swasta, telah memberikan keterangan dibawah sumpah menurut agamanya, sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan terkait dengan selisih transaksi etrans.;
- Bahwa saksi mengetahui kejadian tersebut ketika mendapat laporan dari anak toko dimana telah terjadi selisih dan setelah itu saksi memanggil Penggugat untuk mendengarkan penjelasannya;
- Bahwa saksi sama sekali tidak mengetahui bahwa Penggugat telah menerima SP (suara Peringatan);

- Bahwa setelahnya Penggugat di panggil untuk menghadap Penggugat mengumpulkan pekerja lain untuk mencari kesalahan selisih;
- Bahwa setelah saksi melihat bukti SP (suarat Peringatan) yang berada di Alfalearing saksi mengetahui melalui NIP dan jabatan bahwa yang mengeluarkan SP (suarat Peringatan) tersebut adalah pak asepi;
- Bahwa, yang saksi ketahui Penggugat keluar kurang dari 1 minggu setelah area mengumpulkan semua pekerja di toko;
- Bahwa setahu saksi bahwa alfalearing sama sekali tidak bisa diedit dan hanya dapat di isi oleh orang-orang tertentu saja.

Atas keterangan saksi tersebut baik Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Hukum Tergugat akan ditanggapi dalam Kesimpulan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulannya dalam persidangan pada tanggal 22 Juli 2024, kepada Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa oleh karena para pihak yang berperkara, baik pihak Kuasa Hukum Penggugat, dan pihak Kuasa Tergugat tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya para pihak tersebut mohon Putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, maka segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam Berita Acara persidangan Pemeriksaan Perkara ini, yang tidak tercantum dalam putusan ini dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam putusan ini;

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA**

### **I. DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi sebagaimana telah pula dikemukakan diatas yang pada pokoknya menyatakan bahwa :

1. Gugatan Penggugat telah salah dalam mencantumkan domisili atau kedudukan hukum Tergugat sehingga mengandung cacat formil, (*error in persona*), dimana Penggugat dalam gugatannya menyebutkan : *PT. Midi Utama Indonesia yang beralamatkan di jalan Karanja Lembah, Birobuli Selatan, kecamatan Palu Selatan, Kota Palu Sulawesi Tengah*, padahal

berdasarkan akta Anggaran Dasar PT Midi Utama Indonesia Tbk menyatakan bahwa PT Midi Utama Indonesia Tbk (dahulu PT Midimart Utama) berkedudukan hukum di Kota Tangerang, bukan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga gugatan telah error in persona;

2. Gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (Obscuur Libel) karena tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara posita dengan petitum gugatan, sehingga Gugatan Penggugat menjadi Obscuur Libel;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam Repliknya menyatakan bertetap pada pokok gugatannya dan pada intinya menolak Eksepsi dari Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan pokok masalah dalam eksepsi tersebut di atas, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa makna dan hakekat suatu eksepsi ialah sanggahan atau bantahan dari pihak Tergugat terhadap gugatan Penggugat, yang tidak langsung mengenai pokok perkara, yang berisi tuntutan batalnya gugatan (lihat dalam Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1998, halaman 115);

Menimbang, bahwa **pertama** mengenai pencantuman domisili atau kedudukan hukum Tergugat, dimana Penggugat dalam gugatannya menyebutkan *PT. Midi Utama Indonesia yang beralamatkan di jalan Karanja Lembah, Birobuli Selatan, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu Sulawesi Tengah*, padahal berdasarkan akta Anggaran Dasar PT Midi Utama Indonesia Tbk menyatakan bahwa PT Midi Utama Indonesia Tbk (dahulu PT. Midimart Utama) berkedudukan hukum di Kota Tangerang, bukan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga gugatan telah error in persona. Untuk mempertimbangkan pokok keberatan Tergugat tersebut, Majelis Hakim merujuk pada Yurisprudensi sebagaimana dalam putusan Mahkamah Agung yang telah dinyatakan sebelumnya bahwa kantor cabang dapat ditarik sebagai pihak di pengadilan, yakni Putusan Mahkamah Agung No. 3562 K/Pdt/1982 merupakan putusan yang menyatakan bahwa : *“kantor cabang dapat digugat sebagai salah satu pihak di depan pengadilan dan untuk itu pimpinan cabang sebagai yang mewakili kantor cabang”*. Adapun putusan lain, yakni Putusan Mahkamah Agung No. 2678 K/Pdt/1992 yang menyatakan bahwa : *“keliru apabila kantor cabang tidak memiliki legitimasi persona Standi in judicio, padahal kantor cabang merupakan perpanjangan tangan dari kantor pusat yang menyebabkan kantor cabang dapat digugat dan juga menggugat”*. Berdasarkan kaidah hukum yurisprudensi tersebut, maka menurut Majelis Hakim pencantuman domisili

Tergugat sebagaimana dalam gugatan Penggugat dapat dibenarkan, sehingga patut untuk menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa **ke-dua** mengenai eksepsi gugatan Penggugat yang dipandang tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara posita dengan petitum gugatan, sehingga Gugatan Penggugat menjadi Obscur Libel, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat suatu surat gugatan dapat dinyatakan kabur (*Obscur libel*) bilamana satu sama lain dalil gugatannya saling bertentangan yang membuat tidak jelas maksud dan tujuannya sehingga membuat pihak lawan maupun majelis hakim bingung dalam memahami gugatan tersebut, dan setelah Majelis Hakim mencermati gugatan Penggugat tersebut, antara Posita dan Pettitum gugatan Penggugat dalam gugatannya yang disusun dapat dipahami maksud dan tujuannya, oleh karenanya gugatan a quo tidak kabur (*Obscur libel*), sehingga dalil eksepsi Tergugat patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi yang diajukan Tergugat tersebut ditolak seluruhnya, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut pokok perkaranya;

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

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya telah terurai dalam surat gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan tanggapan/bantahan yang pada pokoknya Tergugat menolak semua dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil dalam surat gugatannya dan sebaliknya pula Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya tersebut;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-9, serta mengajukan 4 (empat) orang saksi yang telah didengar keterangannya dibawah sumpah yakni Saksi Aryo Saputra Teguh dan Saksi Al Fayet Gozali, Saksi Aditya, dan Saksi Hendra;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti T-1a sampai dengan Bukti T-19, serta mengajukan 5 (lima) orang saksi yang telah didengar keterangannya

dibawah sumpah yakni Saksi Fitriana, Saksi Jusmuliarti, Saksi Melya Abigail Saksi Jumiarti dan Saksi Guntoro;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan lebih jauh sengketa antara Penggugat dengan Tergugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memperhatikan bukti-bukti yang diajukan di persidangan, diperoleh fakta hukum sebagai berikut :

- Bahwa benar Penggugat adalah karyawan di PT.Midi Utama Indonesia, (Alfamidi), yang mulai bekerja sejak tanggal 5 Mei 2019, dan kemudian pada tanggal 22 November 2023 (4 Tahun 6 bulan) Penggugat diberhentikan bekerja di PT.Midi Utama Indonesia, dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Toko Alfamidi Dewi Sartika III (Chief of Store), dengan gaji terakhir yang diterima sejumlah Rp.3.869.000,- (tiga juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);
- Bahwa benar, Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 005/HC-PD/MU-PLU2/XI/2023 yang terhitung sejak 22 November 2023 dengan alasan Penggugat telah melakukan perbuatan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak yaitu pada tanggal 10 November 2023 telah melakukan Top Up dana senilai Rp. 150.000,- melalui kasir toko bernama Miya Margali (tetapi tidak langsung membayar pada saat itu) dan keesokan harinya ditemukan klerek selisih penjualan di toko;
- Bahwa PT.Midi Utama Indonesia, (Alfamidi) melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) kepada Penggugat karena adanya laporan dari Saksi Fitriana, Saksi Jusmuliarti, Saksi Melya Abigail kepada coordinator Area yang ditindaklanjuti dengan memanggil Penggugat untuk datang pada tanggal 15 November 2023 dipanggil ke kantor untuk menghadap pihak manajemen untuk mengklarifikasi masalah selisih klerek dan membuat pernyataan kekurangan klerek adalah murni kesalahan Penggugat, karena kurangnya komunikasi dengan tim toko, sehingga para saksi tersebut telah dirugikan karena dibebankan untuk mengganti kekurangan selisih penjualan di toko senilai Rp. 150.000,-
- Bahwa PT.Midi Utama Indonesia, (Alfamidi) tidak mengeluarkan Surat Peringatan (SP) kepada Penggugat karena menurut Tergugat yang dilakukan oleh Penggugat termasuk dalam kategori pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Peraturan Perusahaan PT.Midi Utama Indonesia, Tbk. 2023-2025;

- Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Penggugat telah mengajukan surat keberatan dan tuntutan sebagai bentuk perundingan kepada Tergugat, namun tidak tercapai titik temu untuk penyelesaian persoalan PHK tersebut, sehingga Penggugat mengajukan permohonan untuk dilakukan perundingan tripartite melalui mediasi terhadap perselisihan ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palu, dan setelah dilakukan mediasi tidak pula tercapai kesepakatan sehingga mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan Anjuran Nomor 565/148/K.UMKM-NAKER/IV/HI tertanggal 18 April 2024;
- Bahwa setelah diputuskan hubungan kerjanya, Tergugat telah melakukan pembayaran hak-hak pekerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya sejumlah Rp.988.130.- (sembilan ratus delapan puluh delapan ribu seratus tiga puluh rupiah), yang telah ditransfer ke rekening Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah membaca surat gugatan Penggugat, serta memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan, bahwasanya yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak disertai dengan pembayaran hak-hak normatif Penggugat;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan mengenai tuntutan pembayaran hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dimana berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan, bahwasanya Penggugat mengetahui hubungan kerjanya diputuskan oleh Tergugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 005/HC-PD/MU-PLU2/XI/2023 yang terhitung sejak 22 November 2023 dengan alasan Penggugat telah melakukan perbuatan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak yaitu pada tanggal 10 November 2023 telah melakukan Top Up dana senilai Rp. 150.000,- melalui kasir toko bernama Miya Margali (tetapi tidak langsung membayar pada saat itu) dan keesokan harinya ditemukan klerek selisih penjualan di toko, dan semenjak bulan itu pula gaji/upah Penggugat sudah tidak lagi dibayarkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa mencermati pokok jawaban dari Tergugat, bahwasanya Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh karena pada saat Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan perbuatan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak yaitu berdasarkan pada Pasal 44 ayat (5) huruf d dan Pasal 47 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk Periode Tahun 2023 – 2025;

Menimbang, bahwa mencermati pokok gugatan dari Penggugat, dan juga jawaban dari Tergugat tersebut di atas, yang olehnya dalam hal ini Majelis Hakim dalam mempertimbangkan masalah pemutusan hubungan kerja ini akan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga Peraturan Perusahaan yang berlaku di lingkungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dalam Pasal 36 huruf K, dinyatakan :

***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;***

Menimbang, bahwa berdasarkan 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, yang menyatakan :

***“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”***

Menimbang, bahwa dalam lingkungan kerja PT.Midi Utama Indonesia memiliki Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku sejak tanggal 10 Oktober 2023 sampai dengan 10 Oktober 2025 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Tenaga Kerja (Bukti T-6), yang dalam Pasal 44 ayat (5) huruf d dinyatakan :

***“Pemutusan Hubungan Kerja dapat disebabkan antara lain namun tidak terbatas pada :***

***d. Karyawan melakukan pelanggaran berat dan atau pelanggaran yang bersifat mendesak, sebagaimana yang diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangnya yang berlaku”***

Kemudian selanjutnya mengenai Pelanggaran Bersifat Mendesak sebagaimana dalam Pasal 47 ayat (2) huruf a, yang menyatakan :

***a. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan karena alasan karyawan melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan antara lain :***

- i. melakukan usaha-usaha dan atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan pekerjaan;***
- iii. menyalahgunakan wewenang dan atau jabatan untuk kepentingan dan /atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;***

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi dan bukti surat yang diajukan di persidangan, terdapat fakta hukum yang menerangkan adanya kesalahan Penggugat dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku dalam lingkungan kerja PT.Midi Utama Indonesia, dimana Penggugat telah melakukan perbuatan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak yaitu Penggugat sebagai Kepala Toko memerintahkan kasir toko bernama Miya Margali untuk melakukan Top Up dana senilai Rp. 150.000,- ke nomor pribadinya, yang tidak langsung dibayarkan oleh Penggugat sehingga karyawan toko lain dibebankan melakukan penggantian selisih kekurangan dana penjualan, yang olehnya Majelis Hakim berpendapat bahwasanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut, sehingga Petitum ke-2 gugatan patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai permasalahan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, beserta tuntutan pembayaran uang pesangon, dan uang penggantian hak sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak berdasarkan peraturan perusahaan, sehingga menurut hemat Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat patut untuk dinyatakan putus;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus, maka selanjutnya akan dipertimbangkan mengenai tuntutan pembayaran hak-hak pekerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha, dimana untuk memberikan penilaian hukum atas tuntutan Penggugat untuk dibayarkan hak-haknya sebagai pekerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya, dalam hal ini Majelis Hakim dalam mengambil putusan dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam Pasal 100 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwasanya dalam mengambil

putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat diakhiri karena melakukan pelanggaran berat dan/atau mendesak yang diatur dalam peraturan perusahaan, sehingga dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Penggugat berhak untuk mendapatkan Uang Penggantian Hak berdasarkan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dan Uang Pisah berdasarkan Pasal 53 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT.Midi Utama Indonesia;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, yang dihubungkan dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, maka Majelis Hakim berpendapat bahwasanya Penggugat berhak untuk mendapatkan pembayaran dari Tergugat berupa Uang Penggantian Hak yang berupa Cuti Tahunan yang belum diambil dan uang Pisah, sehingga petitum ke-3 mengenai tuntutan pembayaran hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya tersebut patut untuk dikabulkan sebagian yang diperhitungkan sebagai berikut :

|                                                     |                          |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|
| Uang Penggantian Hak :                              |                          |
| - Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur : |                          |
| 16 Hari x Rp. 3.869.000,- : 25                      | = Rp. 2.476.160,-        |
| Uang Pisah >3 :                                     |                          |
| <u>0,25 x Rp.3.869.000,-</u>                        | <u>= Rp. 967.250,- +</u> |
| Total                                               | Rp. 3.443.410,-          |
| Pembayaran Hak Pekerja melalui Transfer Bank        | <u>= Rp. 988.130,- -</u> |
|                                                     | <b>Rp.2.455.280,-</b>    |

Sehingga Penggugat berhak untuk mendapatkan pembayaran dari Tergugat berupa Uang Penggantian Hak yang berupa Cuti Tahunan yang belum diambil dan uang Pisah sebesar Rp.2.455.280,- (*Dua juta empat ratus lima-puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah*)

Menimbang, bahwa mengenai petitum ke-4 gugatan yang memohonkan untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap benda bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat, dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan bahwasanya sepanjang persidangan tidak ada penetapan untuk melakukan sita jaminan terhadap benda bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat, sehingga patut menurut hukum petitum ke-4 gugatan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum ke-5 yang memohonkan agar putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun adanya upaya hukum dari Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*), dalam hal ini Majelis Hakim berpedoman pada Pasal 180 ayat 1 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, sehingga menurut Majelis Hakim sepanjang dalam persidangan tidak ditemukan adanya syarat-syarat atau bukti-bukti dan suatu alasan yang mendesak, maka tuntutan agar putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun adanya upaya hukum dari Tergugat tidak dapat dikabulkan, sehingga petitum ke-5 gugatan patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai biaya perkara dalam gugatan ini, oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini nilainya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

#### **MENGADILI:**

##### **DALAM EKSEPSI;**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM POKOK PERKARA;**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Penggantian Hak yang berupa Uang Penggantian Hak yang berupa Cuti Tahunan yang belum diambil dan uang Pisah sebesar Rp.2.455.280,- (*Dua juta empat ratus lima-puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah*);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang diperhitungkan sebesar Rp.190.000,- (*seratus sembilan puluh ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, pada hari Jumat tanggal 26 Juli 2024, oleh kami Akbar Isnanto, S.H., M.Hum. selaku Hakim

Ketua, Dr. H. Soeharto Puluhulawa, S.E., M.M.. dan Sujarwadi, S.H. masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal tanggal 4 Juni 2024, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 29 Juli 2024 oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dihadiri Hernawati, S.H., Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Palu dan dihadiri pula oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Dr. H. Soeharto Puluhulawa, S.E., M.M.

Akbar Isnanto, S.H., M.Hum

Sujarwadi, S.H.

Panitera Pengganti,

Hernawati, S.H.

Rincian Biaya :

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1. Biaya pendaftaran | : Rp. 0,-               |
| 2. Biaya Proses      | : Rp. 50.000,-          |
| 3. Biaya panggilan   | : Rp.120.000,-          |
| 4. PNBP              | : Rp. 10.000,-          |
| 5. Materai           | : <u>Rp. 10.000,- +</u> |
| Jumlah               | : Rp.190.000,-          |
- (seratus sembilan puluh ribu rupiah)