



PUTUSAN
Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

SUNARDI, Jenis Kelamin : Laki-laki, Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 04 Nopember 1976, Kewarganegaraan : Indonesia, Pekerjaan : Karyawan Swasta, beralamat di Jalan Garuda Nomor 27 Kel. Bantan Timur, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya **MARWAN, SH., MUHENDRA ROZA, SH., dan M. ROBY, SH.**, para Advokat yang tergabung pada **Kantor Hukum "MARWAN, SH & Rekan"**, berkantor di Jalan Perjuangan Komplek Ruko Elite 2 Blok B Nomor 1 Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 07 Februari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 676/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 05 Juni 2023, yang selanjutnya disebut **PENGUGAT**;

LAWAN

Pimpinan Usaha ANUGRAH TEKHNIK, beralamat di Jalan Kol. Yos Sudarso Nomor 2 Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh **TAN MAWARDI** selaku Pimpinan/Pemilik Usaha Anugrah Tekhnik memberikan kuasa kepada Eddy Martino, S.H., S.E., M.H dan Horas Gultom, S.H., S.Sos, Advokat/Penasehat Hukum pada Law Office Martino & Associates yang berkantor di Jalan Veteran Nomor 146/94 Medan, E-mail : eddy.martino.se@gmail.com. Bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat

Halaman 1
Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kuasa Khusus tanggal 6 Juni 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 22 Mei 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 24 Mei 2023 di bawah Register Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan Karyawan Tergugat, yang telah bekerja sejak bulan September 2016 dengan jabatan terakhir sebagai teknisi dan mendapat upah setiap minggunya sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah) atau perbulannya sebesar Rp.5.600.000,- (lima juta enam ratus ribu rupiah);
2. Bahwa selama bekerja menjadi karyawan di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah melakukan tindakan yang merugikan perusahaan Tergugat dan selalu mengikuti peraturan serta melaksanakan tugas dengan baik di perusahaan Tergugat;
3. Bahwa akan tetapi tanpa dasar dan alasan yang jelas Penggugat dituding oleh Tergugat telah melakukan kesalahan sehingga Tergugat seketika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat selaku karyawan Tergugat pada tanggal 27 Januari 2023 melalui Telepon Seluler/HP, sehingga hal ini sangat mengejutkan dan sangat-sangat memberatkan Penggugat;
4. Bahwa keterkejutan Penggugat bukan tanpa alasan, sebab Penggugat tidak pernah mendapat surat pemberitahuan terlebih dahulu terutama pemberitahuan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja atau setidaknya memberikan surat teguran atau peringatan kepada Penggugat jika Tergugat menganggap Penggugat ada membuat kesalahan, akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat;

Halaman 2
Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilanjutkan Tergugat dengan ditarik atau dicabutnya kepesertaan Penggugat yang terdaftar sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik untuk BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan;
6. Bahwa Penggugat telah mengabdikan bekerja kepada Tergugat selama 6 (enam) tahun 4 (empat) bulan, dan selama Penggugat bekerja selalu memberikan loyalitas tinggi dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab;
7. Bahwa pada saat Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, pihak Tergugat sama sekali tidak ada memberikan hak - hak Penggugat sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang - Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan lain yang terkait posisi Penggugat selaku pekerja yang diberhentikan oleh Tergugat;
8. Bahwa Penggugat telah pula berulang kali mempertanyakan pemutusan hubungan kerja sepihak berikut juga hak-hak Penggugat kepada Tergugat termasuk Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 yang belum dibayar oleh Tergugat, tetapi tetap saja tidak ada jawaban yang menjadi solusi antara Penggugat dan Tergugat sehingga tidak ada timbul kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat;
9. Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat setelah berulang kali dilakukan komunikasi, maka akhirnya Penggugat melayangkan Laporan/Pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Kota Medan, yang diterima dan dicatatkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 16 Februari 2023;
10. Bahwa guna menindaklanjuti surat laporan/pengaduan dari Penggugat tersebut, selanjutnya Disnaker telah melakukan klarifikasi dengan memanggil Penggugat dan Tergugat ke kantor Disnaker Kota Medan, kemudian melakukan perundingan Tripartit di Disnaker Kota Medan;
11. Bahwa atas perundingan tersebut, Disnaker Kota Medan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial tersebut sebagaimana yang dimaksud dalam Surat Anjuran No. 500.14.14/DISNAKER/2407 tertanggal 11 April 2023, yang pada intinya menganjurkan "**Agar Pekerja Sunardi dipekerjakan kembali dan**

Halaman 3
Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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

Halaman 3



***Agar Pengusaha Anugerah Teknik membayarkan Tunjangan Hari Raya
Keagamaan Tahun 2022 kepada Pekerja Sunardi*** ;

12. Bahwa Penggugat sangat-sangat keberatan dan menolak dengan tegas anjuran dari Disnaker Kota Medan tersebut di atas, karena takut dan dikhawatirkan akan mendapat tekanan (siksaan batin) dalam bekerja oleh karena sudah tidak harmonisnya hubungan antara Penggugat dan Tergugat, dan oleh karenanya Penggugat tetap pada pendiriannya agar hak-haknya dibayarkan sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
13. Bahwa oleh karena Perselisihan Hubungan Industrial ini telah dilakukan upaya Bipartite dan Tripartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan, maka dengan sangat berat hati akhirnya Penggugat mencari keadilan melalui pengadilan;
14. Bahwa adapun yang menjadi hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yakni sebagai berikut :
 - Uang Pesangon 7 bulan upah x Rp.5.600.000,- = **Rp.39.200.000,-**(tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah).
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan upah x Rp.5.600.000,- = **Rp.16.800.000,-**(enam belas juta delapan ratus ribu rupiah).
 - Uang Penggantian Hak berupa cuti tahunan yang belum diambil sebesar Upah Rp.5.600.000,-/bulan : 25 hari kerja = Rp.224.000,- x 14 hari cuti/pertahun = Rp.3.136.000,- x 6 tahun kerja = **Rp.18.816.000,-**(delapan belas juta delapan ratus enam belas ribu rupiah).
 - Upah berjalan sejak bulan Januari 2023 s/d bulan Mei 2023 (gugatan didaftarkan) adalah sebesar Rp.5.600.000,- x 5 bulan = **Rp.28.000.000,-**(dua puluh delapan juta rupiah).
 - Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 sebesar **Rp.17.000.000,-**(tujuh belas juta rupiah).
15. Bahwa selanjutnya agar putusan dalam perkara ini nantinya dapat dipatuhi/dilaksanakan oleh Tergugat, maka Penggugat memohon agar Tergugat juga dihukum untuk membayar UANG PAKSA (*Dwang Som*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah)/hari, setiap kali Tergugat lalai dalam mematuhi putusan perkara ini;
16. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat/authentic menurut hukum yang tidak dapat disangkal lagi



kebenarannya oleh Tergugat, sehingga putusan perkara ini telah memenuhi syarat hukum untuk dinyatakan dapat dijalankan dengan SERTA-MERTA (*Uitvoerbaar Bij Voerraad*) walaupun ada upaya hukum Kasasi;

17. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak hampa (*Illusoir*) kelak, maka berdasarkan kewenangan yang ada pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar berkenan segera meletakkan SITA JAMINAN (*Conservatoir Beslag*) terhadap terhadap seluruh harta benda baik bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat sebagai jaminan akan dipatuhi/dipenuhinya putusan dalam perkara ini;

Berdasarkan segala uraian di atas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar memanggil pihak-pihak berperkara guna menghadap dalam persidangan yang ditetapkan untuk itu, dan selanjutnya berkenan memberikan putusan hukum :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang dilakukan secara sepihak, tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyatakan Anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Kota Medan No. 500.14.14/DISNAKER/2407 tertanggal 11 April 2023 tidak beralasan hukum dan dinyatakan tidak dapat diterima.
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus/berakhir sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijde*).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.119.816.000,-(seratus sembilan belas juta delapan ratus enam belas ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon 7 bulan upah x Rp.5.600.000,- = Rp.**39.200.000,-**(tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah).
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan upah x Rp.5.600.000,- = Rp.**16.800.000,-**(enam belas juta delapan ratus ribu rupiah).



- Uang Penggantian Hak berupa cuti tahunan yang belum diambil sebesar Upah Rp. 5.600.000,-/bulan : 25 hari kerja = Rp. 224.000,- x 14 hari cuti/pertahun = Rp.3.136.000,- x 6 tahun kerja = **Rp.18.816.000,-**(delapan belas juta delapan ratus enam belas ribu rupiah).
 - Upah berjalan sejak bulan Januari 2023 s/d bulan Mei 2023 (gugatan didaftarkan) adalah sebesar Rp.5.600.000,- x 5 bulan = **Rp.28.000.000,-** (dua puluh delapan juta rupiah).
 - Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 sebesar **Rp.17.000.000,-** (tujuh belas juta rupiah). yang pembayarannya dilakukan secara tunai dan sekaligus sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan 6 hukum tetap.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*Dwang Som*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000.- (*satu juta rupiah*)/hari setiap kali Tergugat lalai dalam mematuhi putusan perkara ini.
 8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan Serta-Merta (*Uitvoerbaar Bij Voerraad*), walaupun ada upaya 6 hukum Kasasi.
 9. Menyatakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) yang diletakkan dalam perkara ini adalah sah dan berharga.
 10. Menghukum Tergugat untuk membayar segala ongkos yang timbul dalam perkara ini.

Atau, Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya bagi diri Penggugat (*ex aequo et bono*);

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya **MARWAN, SH., MUHENDRA ROZA, SH.**, dan **M. ROBY, SH.**, sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Eddy Martino, S.H., S.E., M.H dan Horas Gultom, S.H., S.Sos;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawabannya yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:



1. Bahwa Tergugat secara Tegas menolak segala dalil posita maupun petitum gugatan Penggugat kecuali secara nyata ada diakui dalam jawaban sebagaimana diuraikan dibawah ini;
2. Bahwa benar Penggugat adalah ex pekerja Tergugat yang bekerja sebagai teknisi yang bekerja hanya untuk pekerjaan diluar kota Medan apabila ada pesanan/orderan reparasi dari konsumen;
3. Bahwa Penggugat bekerja di Anugrah Teknik sejak tahun 2017 tanpa surat perjanjian kerja dan Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 8 Desember 2022 tanpa memberikan alasan yang jelas;
4. Bahwa Penggugat mendapat upah setiap minggunya sebesar Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah) ditambah dengan uang saku sebesar Rp.125.000,- (seratus dua puluh lima ribu rupiah) apabila ada pekerjaan diluar kota untuk dikerjakan;
5. Bahwa tidak benar Tergugat ada melakukan PHK secara sepihak pada tanggal 27 Januari 2023 namun yang terjadi adalah justru sejak tanggal 9 Desember 2022 Penggugat telah berulang kali dihubungi oleh Tergugat melalui Handphone untuk menanyakan alasan Tergugat tidak bekerja namun Penggugat tidak pernah menerima panggilan dari Tergugat, sehingga hingga saat ini Penggugat tidak tahu secara pasti apa alasan Penggugat tidak bekerja lagi;
6. Bahwa disamping Tergugat menghubungi Penggugat melalui Handphone namun oleh karena tidak pernah di jawab oleh Penggugat, Tergugat juga pernah mendatangi rumah tempat kediaman Penggugat namun Tergugat juga tidak bertemu Penggugat tetapi hanya bertemu dengan istri Penggugat dan ketika Tergugat mempertanyakan keberadaan Penggugat, istri Penggugat hanya mengatakan Penggugat sedang dalam keadaan sakit dan sedang berada di rumah adiknya tetapi istri Penggugat tidak mengetahui alamat rumah adik Penggugat;
7. Bahwa tidak benar Tergugat mencabut kepesertaan Penggugat dari BPJS Ketenagakerjaan justru hingga bulan januari 2023 Penggugat masih terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan meskipun Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja, tetapi Penggugat sudah pernah mencairkan JHT Penggugat dengan menyatakan Penggugat adalah mantan pekerja pada Anugrah Teknik;
8. Bahwa jika dicermati gugatan Penggugat pada posita nomor 2 s/d nomor 8 pada halaman 2 alasan Penggugat pada dasarnya hanya mengada-



ada dan tidak berdasar karena pada prinsipnya Tergugat pada pokoknya tidak pernah melakukan perbuatan sebagaimana yang didalilkan Penggugat tersebut dan Penggugat Tidak pernah datang ke perusahaan untuk melakukan Bipartit tetapi hanya menduga-duga dan mencari-cari alasan,

9. Bahwa disamping itu bagaimana mungkin Tergugat melakukan hal tersebut sementara Penggugat hingga saat ini masih memiliki kewajiban kepada perusahaan yaitu sisa pinjaman (Kasbon) pada Tergugat yang besarnya Rp.57.800.000,- (lima puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah) karena sebelumnya Penggugat memiliki kasbon yang totalnya hampir mencapai ratusan juta rupiah dengan perjanjian gaji Penggugat akan dipotong sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah) setiap minggunya dan hingga saat ini Penggugat tidak pernah membicarakan bagaimana Penggugat melunasinya;
10. Bahwa disamping kewajiban sejumlah uang yang menjadi sisa pinjaman (kasbon) kepada Tergugat, Penggugat juga belum mengembalikan hingga saat ini satu unit sepeda motor dan seperangkat alat kerja yang merupakan milik Anugrah Teknik yang dipakai oleh Penggugat sewaktu masih bekerja;
11. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat karena tidak pernah ada komunikasi antara Penggugat dan Tergugat karena antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah melakukan perundingan **bipartit** karena Penggugat tidak pernah datang ke perusahaan dan tidak mau mengangkat Handphonenya jika dihubungi dan justru Tergugat yang terkejut, karena tiba-tiba Tergugat dipanggil ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atas pengaduan Penggugat;
12. Bahwa benar atas pengaduan Penggugat selanjutnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melaksanakan mediasi (Tripartit) antara Penggugat dan Tergugat dan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
13. Bahwa benar atas perundingan Tripartit tersebut maka pada tanggal 11 April 2023 pihak Dinas Ketenagakerjaan telah mengeluarkan anjuran sebagaimana yang dimaksud dalam surat anjuran No. 500.14.14/DISNAKER/2407 yang pada pokoknya yang menganjurkan



agar pekerja kembali bekerja dan pengusaha kembali memanggil pekerja untuk bekerja;

14. Bahwa atas anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan tersebut Perusahaan telah memanggil Penggugat untuk bekerja kembali sebagaimana biasanya namun Penggugat tidak ada jawaban dan tidak pernah datang ke perusahaan untuk memberitahukan apapun namun justru mengajukan gugatan aquo dan meminta apa yang menjadi hak-haknya tanpa pernah memikirkan dan membicarakan apa yang menjadi kewajibannya kepada Tergugat ;
15. Bahwa dari hal tersebut diatas dimana Penggugat tidak bersedia untuk memenuhi kewajibannya dan tidak bermaksud lagi melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat namun Penggugat hanya ingin mendapatkan hak-haknya dari Tergugat tanpa pernah membicarakan apa yang menjadi kewajibannya dan tidak mematuhi anjuran dari dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selaku Mediator, sehingga Penggugat pada dasarnya telah dapat dikwalifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
16. Bahwa oleh karena itu, maka tidak ada dan tidak beralasan hukum Penggugat mengatakan perbuatan Tergugat dikategorikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi justru Tergugatlah yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
17. Bahwa oleh karena itu, tidak tepat dan tidak beralasan hukum mengatakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan oleh karena itu tidak beralasan hukum Penggugat menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak berupa cuti tahunan, upah berjalan sebagaimana dalil gugatn Penggugat dan petitum gugatan Penggugat;
18. Bahwa oleh karena Penggugatlah yang tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan selaku Mediator sehingga Penggugat dapat dikwalifikasikan telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka tidak ada kewajiban dari Tergugat untuk membayar tuntutan dari Penggugat sebagaimana dalil gugatan dari Penggugat namun sebagaimana peraturan yang berlaku dalam **Pasal 50 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 Tergugat hanya berkewajiban**



untuk memberikan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) dan uang pisah ;

19. Bahwa demikian juga dalil gugatan Penggugat atas uang paksa (dwangsom) haruslah ditolak karena tidak sesuai dengan hukum dimana sesuai aturan hukum yang berlaku yang menyatakan gugatan mengenai sejumlah uang maka uang paksa (dwangsom) haruslah ditolak;
20. Bahwa demikian juga dalil gugatan Penggugat tentang putusan serta merta (Uitvoerbaar bij Voerraad) haruslah ditolak karena dalil-dalil gugatan Penggugat tidak sesuai hukum;
21. Bahwa demikian juga dalil Penggugat yang meminta sita jaminan atas harta bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat sementara kewajiban dari Penggugat kepada Tergugat beserta asset-aset milik Tergugat hingga saat ini tidak diselesaikan dan bahkan tidak ada niat baik untuk membicarakan bagaimana penyelesaiannya namun Penggugat hanya menuntut hak-haknya tanpa pernah memikirkan apa yang menjadi kewajibannya sehingga dalil tersebut haruslah ditolak;

Maka berdasarkan segala uraian tersebut diatas, maka mohon kehadiran Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar berkenan memberikan putusan yang dalam amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Anjuran tertulis Dinas Tenaga kerja Kota Medan No. 500.14.14/DISNAKER/2407 tertanggal 11 April 2023 sah dan berkekuatan hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena dikwalifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Pasal 50 PP No.35 tahun 2021 berupa uang penggantian hak dan uang pisah;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau : Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut diatas, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 26 Juni 2023, kemudian pihak Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 03 Juli 2023;



Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 22 Juni 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-2 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, terkecuali P.2 merupakan fotocopi dari fotocopi dengan daftar bukti sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan No. 560/DISNAKER/1834 Perihal : Panggilan Mediasi tertanggal 20 Maret 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **P-1**;
2. Fotocopy Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan No. 500.14.14/DISNAKER/2407 Perihal : Anjuran tertanggal 11 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **P-2**;
3. Fotocopy Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama SUNARDI tertanggal bulan Agustus 2016, selanjutnya diberi tanda bukti **P-3**;
4. Fotocopy Kartu Identitas Peserta BPJS Kesehatan Nomor 0002088151547 atas nama SUNARDI tertanggal 08 Oktober 2016, selanjutnya diberi tanda bukti **P-4**;
5. Fotocopy surat dari Anugerah Teknik Nomor 001/AT/II/20023 perihal Surat Keterangan tertanggal 21 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **P-5**;
6. Fotocopy print out foto tanggal 10 November 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-6**;
7. Fotocopy print out percakapan via WhatsApp (wa) tertanggal 24 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-7**;
8. Fotocopy print out percakapan via WhatsApp (wa) tertanggal 30 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-8**;
9. Fotocopy print out foto tampilan layar handphone (Hp), selanjutnya diberi tanda bukti **P-9**;
10. Fotocopy print out percakapan via WhatsApp (wa) tertanggal 21 Januari 2023 dan 27 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **P-10**;
11. Fotocopy print out rekening koran Bank Rakyat Indonesia (BRI) atas nama Sunardi (l.c Penggugat) periode transaksi tanggal 01 September 2022 s/d 30 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-11**;
12. Fotocopy print out rekening koran Bank Rakyat Indonesia (BRI) atas nama Sunardi (l.c Penggugat) periode transaksi tanggal 01 Oktober 2022 s/d 31 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-12**;



13. Fotocopy print out rekening koran Bank Rakyat Indonesia (BRI) atas nama Sunardi (l.c Penggugat) periode transaksi tanggal 01 November 2022 s/d 30 November 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-13**;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Penggugat tidak mengajukan saksi, walaupun telah diberi kesempatan yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 s/d T.8 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, terkecuali T.6, T.7 dan T.8 merupakan fotocopy dari print out. dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotocopy surat anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 11 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **T-1**;
2. Fotocopy surat panggilan kerja kepada Penggugat tanggal 21 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **T-2**;
3. Fotocopy surat panggilan kerja ke tiga kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **T-3**;
4. Fotocopy daftar total pinjaman/kas bon Penggugat dengan total Rp.93.000.000 (sembilan puluh tiga juta rupiah) dan akan mulai dicicil pada tanggal 6 Januari 2019 sebesar Rp.400.000 (empat ratus ribu rupiah) per minggunya, selanjutnya diberi tanda bukti **T-4**;
5. Fotocopy daftar total pinjaman/kas bon Penggugat dengan total Rp.81.000.000 (delapan puluh satu juta rupiah) dan akan mulai dicicil pada tanggal 13 November 2021 sebesar Rp.400.000 (empat ratus ribu rupiah) per minggunya,, selanjutnya diberi tanda bukti **T-5**;
6. Fotocopy asli dan print out bukti transfer upah/gaji Penggugat per minggu tertanggal 3 Desember 2022 sebesar Rp.900.000 (sembilan ratus ribu rupiah) setelah dipotong kas bon/pinjaman sebesar Rp.400.000 (empat ratus ribu rupiah), selanjutnya diberi tanda bukti **T-6**;
7. Fotocopy asli dan print out bukti transfer upah/gaji Penggugat per minggu tertanggal 17 Desember 2022 sebesar Rp.900.000 (sembilan ratus ribu rupiah) setelah dipotong kas bon/pinjaman sebesar Rp.400.000 (empat ratus ribu rupiah), selanjutnya diberi tanda bukti **T-7**;
8. Fotocopy asli dari print out rincian iuran tenaga kerja kepesertaan BPJS tertanggal 01 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti **T-8**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Unedo Sitorus** dan **Sudir** yang telah memberikan keterangan



dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Unedo Sitorus, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan Tergugat karena pernah sama-sama bekerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai teknisi di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa hari kerja dimulai pada hari Senin sampai hari Sabtu dan hari minggu libur.
- Bahwa jam kerja dimuali dari jam 8.30 WIB sampai dengan jam 17.30 WIB
- Bahwa karyawan di Perusahaan Tergugat kurang lebih 30 (tiga puluh) orang;
- Bahwa di Perusahaan Tergugat gaji setiap minggu sebesar Rp.750.000 per minggu;
- Bahwa gaji dikirimkan atau ditransfer ke rekening masing-masing;
- Bahwa gaji Penggugat sebesar Rp.1.300.000 per minggu;
- Bahwa masa kerja Penggugat selama 6 (enam) tahun
- Bahwa Penggugat ada pinjamannya pada Perusahaan dan dicicil setiap gaji;

2. Saksi Sudir, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena dulu sama sama bekerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa karyawan di Perusahaan Tergugat kurang lebih 30 (tiga puluh) orang;
- Bahwa di Perusahaan Tergugat gaji setiap minggu sebesar Rp.750.000 per minggu;
- Bahwa gaji dikirimkan atau ditransfer ke rekening masing-masing;
- Bahwa gaji Penggugat sebesar Rp.1.300.000 per minggu;
- Bahwa masa kerja Penggugat selama 6 (enam) tahun
- Bahwa Penggugat ada pinjamannya pada Perusahaan dan dicicil setiap gaji;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai teknisi di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa hari kerja dimulai pada hari Senin sampai hari Sabtu dan hari minggu libur.



- Bahwa jam kerja dimuali dari jam 8.30 WIB sampai dengan jam 17.30 WIB

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 03 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas, yang pada pokoknya;

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan Karyawan Tergugat, yang telah bekerja sejak bulan September 2016 dengan jabatan terakhir sebagai teknisi dan mendapat upah setiap minggunya sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah) atau perbulannya sebesar Rp.5.600.000,- (lima juta enam ratus ribu rupiah);
2. Bahwa selama bekerja menjadi karyawan di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah melakukan tindakan yang merugikan perusahaan Tergugat dan selalu mengikuti peraturan serta melaksanakan tugas dengan baik di perusahaan Tergugat;
3. Bahwa akan tetapi tanpa dasar dan alasan yang jelas Penggugat dituding oleh Tergugat telah melakukan kesalahan sehingga Tergugat seketika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat selaku karyawan Tergugat pada tanggal 27 Januari 2023 melalui Telepon Seluler/HP, sehingga hal ini sangat mengejutkan dan sangat-sangat memberatkan Penggugat;
4. Bahwa keterkejutan Penggugat bukan tanpa alasan, sebab Penggugat tidak pernah mendapat surat pemberitahuan terlebih dahulu terutama pemberitahuan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja atau setidaknya-tidaknya memberikan surat teguran atau peringatan kepada Penggugat jika Tergugat menganggap Penggugat ada membuat kesalahan, akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat;



5. Bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilanjutkan Tergugat dengan ditarik atau dicabutnya kepesertaan Penggugat yang terdaftar sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik untuk BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan;
6. Bahwa Penggugat telah mengabdikan bekerja kepada Tergugat selama 6 (enam) tahun 4 (empat) bulan, dan selama Penggugat bekerja selalu memberikan loyalitas tinggi dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan sebagian dalil Penggugat dan membantahnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan sebagian dalil Penggugat dan membantahnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja di Anugrah Teknik sejak tahun 2017 tanpa surat perjanjian kerja dan Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 8 Desember 2022 tanpa memberikan alasan yang jelas;
2. Bahwa Penggugat mendapat upah setiap minggunya sebesar Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah) ditambah dengan uang saku sebesar Rp.125.000,- (seratus dua puluh lima ribu rupiah) apabila ada pekerjaan diluar kota untuk dikerjakan;
3. Bahwa tidak benar Tergugat ada melakukan PHK secara sepihak pada tanggal 27 Januari 2023 namun yang terjadi adalah justru sejak tanggal 9 Desember 2022 Penggugat telah berulang kali dihubungi oleh Tergugat melalui Handphone untuk menanyakan alasan Tergugat tidak bekerja namun Penggugat tidak pernah menerima panggilan dari Tergugat, sehingga hingga saat ini Penggugat tidak tahu secara pasti apa alasan Penggugat tidak bekerja lagi;
4. Bahwa disamping Tergugat menghubungi Penggugat melalui Handphone namun oleh karena tidak pernah di jawab oleh Penggugat, Tergugat juga pernah mendatangi rumah tempat kediaman Penggugat namun Tergugat juga tidak bertemu Penggugat tetapi hanya bertemu dengan istri Penggugat dan ketika Tergugat mempertanyakan keberadaan Penggugat, istri Penggugat hanya mengatakan Penggugat sedang dalam keadaan sakit dan sedang berada di rumah adiknya tetapi istri Penggugat tidak mengetahui alamat rumah adik Penggugat;
5. Bahwa tidak benar Tergugat mencabut kepesertaan Penggugat dari BPJS Ketenagakerjaan justru hingga bulan Januari 2023 Penggugat masih terdaftar



sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan meskipun Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja, tetapi Penggugat sudah pernah mencairkan JHT Penggugat dengan menyatakan Penggugat adalah mantan pekerja pada Anugrah Teknik;

6. Bahwa jika dicermati gugatan Penggugat pada posita nomor 2 s/d nomor 8 pada halaman 2 alasan Penggugat pada dasarnya hanya mengada-ada dan tidak berdasar karena pada prinsipnya Tergugat pada pokoknya tidak pernah melakukan perbuatan sebagaimana yang didalilkan Penggugat tersebut dan Penggugat Tidak pernah datang ke perusahaan untuk melakukan Bipartit tetapi hanya menduga-duga dan mencari-cari alasan,
7. Bahwa disamping itu bagaimana mungkin Tergugat melakukan hal tersebut sementara Penggugat hingga saat ini masih memiliki kewajiban kepada perusahaan yaitu sisa pinjaman (Kasbon) pada Tergugat yang besarnya Rp.57.800.000,- (lima puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah) karena sebelumnya Penggugat memiliki kasbon yang totalnya hampir mencapai ratusan juta rupiah dengan perjanjian gaji Penggugat akan dipotong sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah) setiap minggunya dan hingga saat ini Penggugat tidak pernah membicarakan bagaimana Penggugat melunasinya

Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat di atas, maka pokok permasalahan perselisihan aquo adalah sebagai berikut ;

1. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
2. Dan hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sebaliknya Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-13 dan tidak menghadirkan saksi, sedangkan Tergugat mengajukan alat bukti surat T-1 s/d T.8 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan a quo;



Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan Tripartit yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sesuai Anjuran surat Nomor 500.14.14/DISNAKER/2407 tanggal 11 April 2023, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide bukti P-2 & T.1);

Menimbang, bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat sejak bulan September 2016, di tempat usaha Tergugat yang berupa perbengkelan, Penggugat bekerja sebagai teknisi dan pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat dengan upah terakhir sebesar Rp.5.600.000 (lima juta enam ratus ribu rupiah) sesuai bukti P.3, P.4, P.11, P.12 dan P.13;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya sebagian diakui dan dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, karena menurut Tergugat benar Penggugat bekerja di perusahaan akan tetapi sudah tidak masuk kerja sejak tanggal 8 desember 2022 dan pernah pernah dipanggil oleh temannya akan tetapi tidak masuk juga;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.



Menimbang, bahwa sesuai pasal 10 ayat (2) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi “Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan”, juncto ayat (3) “Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi – saksi Tergugat dibawah sumpah menurut agamanya bahwa hari kerja di perusahaan Tergugat setiap hari senin sampai hari sabtu dan hanya hari minggu libur, sehingga hari kerja setiap bulannya melebihi 21 (dua puluh satu) hari kerja secara terus-menerus dan tanpa terputus-putus;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi” yang artinya diperjelas dalam penjelasan pasal tersebut diatas bahwa yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Yang dimaksud bebas adalah pencari kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik;

Menimbang, bahwa dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ketentuan ini merupakan perlindungan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga disetiap warga Negara tidak



ada larangan untuk bekerja menjadi karyawan kantor, karyawan pabrik, karyawan kebun, menjadi guru, dosen sampai menjadi Presiden atau dari status sebagai karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) menjadi karyawan tetap dan/atau menjadi staff dalam suatu perusahaan, sepanjang memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa bentuk Perjanjian Kerja Buruh Harian Lepas (BHL) antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak bulan September 2016;

Menimbang, bahwa pada tanggal 21 April 2023 Tergugat mengirimkan panggilan kerja kepada Penggugat dengan Nomor surat 056-AT/IV/2023 yang pada intinya meminta Penggugat bekerja kembali seperti biasanya mulai tanggal 26 April 2023 dan panggilan kerja ketiga nomor 059-AT/V/2023 tanggal 26 Mei 2023 yang meminta Penggugat bekerja seperti biasa mulai tanggal 2 Juni 2023 (vide T.2 dan T.3);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Menimbang, bahwa pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada bulan Desember 2022 dan surat panggilan dilaksanakan pada tanggal 21 April 2023 dan tanggal 2 Juni 2023 sedangkan permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah diterbitkan surat anjuran pegawai



mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 11 April 2023, sehingga dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa surat panggilan kerja diterbitkan oleh Tergugat setelah tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat di sidang mediasi sehingga panggilan tersebut tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena panggilan pertama dan panggilan ke tiga yang diberi tanda alat bukti T-2 dan T-3 tidak sah, maka alat bukti tersebut tidak perlu dipertimbangkan dalam perkara aquo dan patut dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.6, P.7, P.8 dan P.10 berupa print out percakapan antara Penggugat dengan staff Tergugat atas nama Maya serta percakapan antara Penggugat dengan Tergugat bahwa kondisi Penggugat masih sakit dan gaji pada bulan Desember 2022 pun belum dibayarkan oleh Tergugat yang seharusnya sangat dibutuhkan oleh Penggugat untuk perobatan atau pemulihan kesehatannya, namun Tergugat tidak membalas atau menanggapi sama sekali;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat ataupun Tergugat dalam perkara aquo bahwa tidak ada bukti yang menyatakan perusahaan Tergugat dalam keadaan rugi secara terus menerus dan tidak ada pula surat peringatan terhadap Penggugat akibat melakukan suatu kesalahan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena panggilan kerja Pertama (1) dan panggilan ke-3 (tiga) terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum karena tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diputus oleh Pengadilan tanpa kesalahan untuk menghindari kerugian terhadap perusahaan Tergugat, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3, 4, 5 dan angka 6 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa pengakhiran hubungan kerja (PHK) tanpa kesalahan atau efisiensi dan Tergugat dihukum membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor



35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar **Rp.114.016.000** (seratus empat belas juta enam belas ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- ✓ **SUNARDI**, masa kerja 6 tahun, upah Rp.5.600.000.
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Uang pesangon: 7 x Rp.5.600.000 X 1 | = Rp.39.200.000 |
| 2. Uang penghargaan masa kerja: 3 X Rp.5.600.000 | = <u>Rp.16.800.000 +</u> |
| Jumlah | = Rp.56.000.000 |
| 3. Upah Januari s/d Juni 2023 (6 X Rp.5.600.000) | = Rp.33.600.000 |
| 4. Uang cuti tahunan yang belum diambil | = Rp.18.816.000 |
| 5. Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2022 | = <u>Rp. 5.600.000</u> |
| Grand Total | = Rp.114.016.000 |

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 7 dan angka 8 yang memohon agar memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.17.215.752 (tujuh belas juta dua ratus lima belas ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena status pekerjaan Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu atau karyawan tetap, maka sesuai Surat Edaran Ketua



Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilantanggal 16 November 2018 bagian 2 (dua) huruf a hak pekerja atas upah proses yang berbunyi “Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja”, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat terkait upah proses haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Penggugat petitum angka 9 (Sembilan) agar diletakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) dalam Perkara ini karena tidak sesuai dengan Pasal 261 Rbg, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, oleh karenanya haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum angka 10 (sepuluh) gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat **dikabulkan untuk sebagian** dan menolak selain selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya perkara dibebankan kepada Negara yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang



Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I ;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar **Rp.114.016.000** (seratus empat belas juta enam belas ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - ✓ **SUNARDI**, masa kerja 6 tahun, upah Rp.5.600.000.
 1. Uang pesangon: $7 \times \text{Rp.5.600.000} \times 1$ = Rp.39.200.000
 2. Uang penggantian masa kerja: $3 \times \text{Rp.5.600.000}$ = Rp.16.800.000 +
Jumlah = Rp.56.000.000
 3. Upah Januari s/d Juni 2023 ($6 \times \text{Rp.5.600.000}$) = Rp.33.600.000
 4. Uang cuti tahunan yang belum diambil = Rp.18.816.000
 5. Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2022 = Rp. 5.600.000
Grand Total = Rp.114.016.000
5. Membebaskan kepada Negara biaya perkara sebesar Rp.35.000 (tiga puluh lima ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023 oleh kami, Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H, sebagai Hakim Ketua, Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H.,M.H dan Masdalena Lubis, S.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Kamis tanggal 31 Agustus 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Linda Mora Haryani Hasibuan,S.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat melalui persidangan e-litigasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H., M.H

Lucas Sahabat Duha, S.H., M.H

Masdalena Lubis, S.H

Panitera Pengganti,

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H., M.H

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.25.000
- Biaya Materai : Rp.10.000
- Redaksi : Rp.10.000
- Jumlah : Rp.35.000,- (tiga puluh lima ribu rupiah);

Disclaimer

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