



**PUTUSAN**  
Nomor 103/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 :

**PIRMAN BANGUN, SH**, Tempat, Tanggal Lahir: Pancur Batu, 10 Mei 1964, Jenis Kelamin : Laki-laki, Pekerjaan :Wiraswasta, Alamat Jalan Tuntungan No.25, Desa/Kel. Baru, Kec. Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Propinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya **Tiopan Tarigan, S.H, Andreas Bangun, S.H, dan Leonardi Sagala, S.H**, masing –masing Warga Negara Indonesia sebagai Advokat, Pengacara dan Konsultan Hukum serta Staff pada **Law Office Tiopan Tarigan & Partners** yang beralamat di Jalan Parang IV Nomor 15 A, Kelurahan Kwala Bekala, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Kode Pos 20142, email : tiopan.tarigan28@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 004/SK/TT & P/III/2023 tanggal 06 Maret 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 590/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 05 April 2023, yang selanjutnya disebut **PENGGUGAT;**

**LAWAN**

**PT. Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel)** beralamat di Jalan Peceren Nomor 30 Berastagi, Kabupaten Karo atau Jalan Jamin Ginting Nomor 30 Peceren, Sempajaya, Berastagi, Kabupaten Karo. Dalam hal ini diwakili oleh **Eric Franco Chandra** selaku Direktur PT. Rose Garden yang selanjutnya memberikan kuasa kepada Dr. Ibnu Affan, S.H.,M.Hum, Muhammad,S.H, Abdul Aziz,S.H dan Zulchairil Harahap,S.H, Advokat – Penasihat Hukum – Konsultan Hukum dari Law Office Dr. Ibnu Affan,S.H.,M.Hum & Partners yang beralamat di Jalan Singa Nomor 175 Kelurahan Pandau Hulu I,

Halaman 1  
Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Kecamatan Medan Kota, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 04 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Nomor 632/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 22 Mei 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 05 April 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 11 April 2023 di bawah register Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja / buruh bagian Personalia / HRD selama ini bekerja di PT.Green Garden Hotel cq.Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat, dimana Penggugat lahir tahun 10 Mei 1964, sesuai dengan KTP dan Kartu Keluarga dan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 16 Oktober 2007 dan dirumahkan sejak bulan Mei 2020 sesuai dengan surat PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat No.102/GGH/MNGMT/SK/IV/2020, sampai dengan sekarang Tergugat tidak pernah memberikan Upah / Gaji setiap bulan ataupun sembako berupa : beras Gula, Minyak, Telur, Bubuk Teh kepada Penggugat;
2. Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 10 Mei 1964 dan pada 10 Mei 2020 sudah berusia 56 (lima puluh enam) tahun yang sudah memasuki usia pensiun pegawai swasta dan dimana Penggugat bekerja sejak mulai tanggal 16 Oktober 2007 sampai dengan 10 Mei 2020, dengan Masa kerja Penggugat 13 (tiga belas) tahun, tapi Tergugat tidak memberikan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sampai dengan sekarang bulan April tahun

Halaman 2  
Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



2023, usia Penggugat sudah berusia 59 (lima puluh sembilan) tahun, namun Tergugat tetap tidak memberikan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan ;

3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah melakukan dedikasi yang baik, mewakili perusahaan selaku HRD dan memiliki etos kerja serta disiplin yang baik dan Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan tertulis dari Tergugat selama Masa Kerja 13 (tiga belas) tahun dari 16 Oktober 2007 sampai dengan 10 Mei 2020 ;
4. Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 10 Mei 1964 sehingga tanggal 10 Mei 2020, Penggugat telah genap berusia 56 (lima puluh enam) tahun, dengan demikian telah memasuki usia pensiun berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial yang menyatakan “Untuk Pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun” dengan demikian secara Automatis sesuai peraturan hukum tersebut, Penggugat telah Pensiun dan wajib diberikan hak-hak pensiun Penggugat sesuai dengan Pasal 167 ayat 5 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;
5. Bahwa berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan mengenai hak pensiun Penggugat diatur dalam pasal sebagai berikut : Pasal 167 ayat 1 menyatakan : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” ; Pasal 167 ayat 5 menyatakan: “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
6. Bahwa sesuai dengan Surat Anjuran (Tripartit) Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Nomor 565/1629-6/DTK/XI/2022, tertanggal 30 November 2022 selanjutnya disebut “Anjuran/Tripartit”, tapi



Tergugat tidak datang, tidak kooperatif menurut hukum dan tidak menghargai proses hukum di Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dan atas perbuatan Tergugat tersebut adalah bentuk perbuatan melawan hukum ;

7. Bahwa pada surat Anjuran / Tripartit, Mediator sebagai ahli pada bagian kesimpulan mediator menerangkan :“bahwa Pekerja/ Penggugat dirumahkan dengan No.102/GGH/MNGMT /SK/IV/2020 dan dirumahkan karena pandemic covid – 19 maka pihak perusahaan PT.Green Garden Hotel merumahkan pekerja, apabila keadaan sudah membaik maka pekerja akan dipekerjakan kembali, tetapi saat saat pekerja mengajukan ke Dinas Ketenaga Kerja pihak perusahaan tidak memanggil pihak pekerja”. Artinya Tergugat dengan sengaja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun tapi Tergugat dengan tidak membayarkan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan;
8. Bahwapada surat Anjuran / Tripartit, Mediator sebagai ahli pada bagian kesimpulan mediator menerangkan :“Mediator juga berpendapat pihak perusahaan tidak bersedia mempekerjakan pekerja atau menolak untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pihak pekerja saudara Pirman Bangun, maka Pekerja berhak mendapatkan haknya”. Artinya Penggugat berhak mendapatkan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan
9. Bahwa oleh karena PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat, tidak memberikan hak - hak Pensiun kepada Penggugat walaupun sudah berusia 56 (lima puluh enam) tahun pada bulan Mei 2020 dan 59 (lima puluh sembilan) tahun pada bulan April 2023, oleh karena itu merupakan hak Pekerja / Penggugat yang telah diatur oleh peraturan undang-undangan serta mendapatkan hak-hak pensiun Penggugat sesuai dengan Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
10. Bahwa Pekerja/Penggugat berkeinginan mengakhiri mendedikasikan bekerja di Manajemen PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat, namun pihak perusahaan tidak memberikan hak pensiun, padahal itu merupakan Hak Asasi Setiap Pekerja yang telah berusia pensiun berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan



Sosial dan harus diberikan hak pensiun berdasarkan Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tindakan Manajemen PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat yang tidak memberikan Hak Pensiun Penggugat adalah telah dianggap terbukti melakukan Perbuatan Melawan Hukum;

11. Bahwa oleh karena alasan dari Tergugat tidak melakukan program pensiun kepada Penggugat yang telah berusia pada bulan Mei 2020 berusia 56 (lima puluh enam) tahun dan April 2023 berusia 59 (lima puluh sembilan) tahun yang telah diatur oleh peraturan perundang-undang yang berlaku diatas, dimana Penggugat yang tidak mengerti atau awam hukum terkait usia pensiun dalam proses surat Tripartit / Anjuran Disnaker Propinsi Sumatera Utara,namun Tergugat sampai sekarang tidak memberikan hak pensiun kepada Penggugat sesuai dengan Pasal 167 ayat 5 UU No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dijelaskan pada poin diatas ;
12. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara aquo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial / PHI).
13. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan cara tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karena memasuki usia pensiun sesuai Pasal 167 ayat 1 Jo Pasal 167 ayat 5 UU No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan atas perbuatan PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat telah dianggap terbukti melakukan Perbuatan Melawan Hukum dan bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
14. Bahwa oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja adalah SAH MENURUT HUKUM DAN HARUS DIBAYARKAN HAK PENSIUN karena memasuki usia pensiun sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Jo Pasal 167 ayat 1 Jo Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang



Penghargaan Masa Kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) dan Pasal 167 ayat (5) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar perhitungan upah bulanan sesuai dengan jumlah Upah terakhir Penggugat yaitu sebesar Rp.4.200.000,- (empat juta dua ratus ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon:  $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.4.200.000} = \text{Rp.75.600.000}$
- Uang Penghargaan Masa Kerja :  $5 \times \text{Rp.4.200.000} = \text{Rp. 21.000.000} +$   
Jumlah-----= $\text{Rp.96.600.000}$
- Uang Pengganti Hak:  $15 \% \times \text{Rp.96.600.000} = \text{Rp.14.490.000}+$   
Total Uang Pesangon -----= $\text{Rp. 111.090.000}$   
(terbilang : seratus sebelas juta sembilan puluh ribu rupiah)

15. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang tidak melakukan PHK karena memasuki usia pensiun dan tidak memberikan hak – hak pensiun Penggugat dan Tergugat juga tidak membayarkan upah / gajinya setiap bulan sejak Mei 2020 sampai dengan sekarang bulan April 2023 (selama 3 tahun), perbuatan Tergugat sungguh sangat keji terhadap Penggugat, sehingga berdampak tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah / gaji yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya;

Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara a quo dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) RI No.3 Tahun 2015 tentang Uang Proses PHI. Oleh karena itu, maka patut dan layak jika Perusahaan (ic. Tergugat) juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama Bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak Bulan November 2022 sampai dengan Bulan April 2023, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

$06 \text{ Bulan} \times \text{Rp. 4.200.000,-} = \text{Rp.25.200.000,-}$  (dua puluh lima juta dua ratusribu



rupiah)

16. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini dan menghormati putusan Majelis Hakim Yang Mulia nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan untuk menjamin dilaksanakan putusan ini dan menghormati putusan Majelis Hakim Yang Mulia nantinya oleh Tergugat.
17. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantakan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian fakta hukum sesuai bukti surat tersebut diatas, dengan ini Penggugat dengan segala hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim mulia yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang tidak memberikan hak – hak Pensiun Penggugat adalah bertentangan dengan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 3 (tiga) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan Upah terakhir Penggugat yaitu sebesar Rp.4.200.000,- (empat juta dua ratus ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut :
  - Uang Pesangon :  $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.4.200.000} = \text{Rp. 75.600.000,-}$
  - Uang Penghargaan Masa Kerja :  $5 \times \text{Rp.4.200.000} = \text{Rp. 21.000.000} +$   
Jumlah-----= Rp. 96.600.000
  - Uang Pengganti Hak:  $15 \% \times \text{Rp.96.600.000} = \text{Rp. 14.490.000,-}$

Halaman 7  
Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Total Uang Pesangon ----- = Rp. 111.090.000

(terbilang : seratus sebelas juta sembilan puluh ribu rupiah).

4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama 06 (enam) bulan terhitung mulai bulan November 2022 sampai dengan Bulan April 2023, Sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) RI No.3 Tahun 2015 tentang Uang Proses PHI, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :  
=06 Bulan x Rp. 4.200.000,- = Rp.25.200.000,- (dua puluh lima juta dua ratus ribu rupiah)
5. Menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk menghukum membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan untuk menjamin dilaksanakan putusan ini dan menghomati putusan Majelis Hakim Yang Mulia nantinya oleh Tergugat maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, **Penggugat** hadir Kuasa Hukumnya Tiopan Tarigan, S.H, Andreas Bangun, S.H, dan Leonardi Sagala, S.H, Sedangkan **Tergugat** hadir kuasa hukumnya Dr. Ibnu Affan, S.H.,M.Hum, Muhammad, S.H, Abdul Aziz, S.H dan Zulchairil Harahap,S.H;

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 jawaban pada persidangan tanggal 29 Mei 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

- Tentang Surat Kuasa Khusus Penggugat Cacat Formil

Halaman 8

Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- Bahwa adanya surat kuasa khusus merupakan syarat formil dalam mengajukan suatu gugatan di pengadilan, maka pembuatan surat kuasa harus sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku;
- Bahwa menurut ketentuan Pasal 147 ayat (1) RBg/123 ayat (1) HIR jo SEMA RI Nomor 6 Tahun 1994 tanggal 14 Oktober 1994 menyebutkan bahwa suatu surat kuasa khusus harus secara jelas menyebutkan kedudukan pemberi kuasa, penerima kuasa, kedudukan sebagai Penggugat dan/atau sebagai Tergugat;
- Bahwa apabila diperhatikan secara seksama surat kuasa Penggugat tertanggal 06 Maret 2023, ternyata tidak ada dicantumkan kedudukan sebagai Penggugat dan/atau Tergugat atau dengan kata lain tidak ada disebutkan secara eksplisit siapa yang bertindak sebagai Penggugat dan siapa sebagai Tergugat;
- Bahwa disamping itu dalam surat kuasa Penggugat juga tidak ada secara eksplisit menjelaskan apa yang menjadi objek sengketa gugatannya, surat kuasanya digunakan untuk apa, apakah untuk mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) atau untuk perkara pidana karena semuanya bercampur-aduk disebutkan dalam surat kuasa tersebut sehingga dapat dipahami bahwa surat kuasa Penggugat menjadi tidak jelas kegunaannya untuk apa;
- Bahwa oleh karena surat kuasa Penggugat tidak secara jelas dan spesifik menyebutkan kedudukan Penggugat dan Tergugat dan tidak pula menjelaskan mengenai objek sengketa dan kegunaannya, maka dapat dipahami bahwa sesungguhnya surat kuasa khusus Penggugat tersebut adalah tidak sah dan cacat formil;
- Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan tersebut di atas, maka cukup beralasan manakala Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara aquo mengeluarkan putusan yang menyatakan bahwa surat kuasa Penggugat mengandung cacat formil sehingga tidak dapat digunakan untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, maka dengan demikian cukup beralasan hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).



**B. DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa apa yang telah diuraikan Tergugat dalam dalil eksepsi tersebut di atas secara mutatis mutandis merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil jawaban pada pokok perkara aquo, sehingga tidak perlu diulangi kembali;
2. Bahwa Tergugat dalam pokok perkara aquo menolak dengan tegas seluruh dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang bernama Green Garden Hotel yang terletak di Jalan Peceran No. 30 Berastagi, Kabupaten Karo sebagai sarana pendukung industri pariwisata di Indonesia khususnya di wilayah Sumatera Utara;
4. Bahwa sebagai pendukung industri pariwisata, perusahaan perhotelan berperan menyediakan jasa penginapan atau peristirahatan bagi wisatawan, sehingga kegiatan usaha perhotelan sangat tergantung pada okupansi hotel (tingkat penghunian kamar hotel), maka dengan demikian tingkat produktivitas hotel sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial masyarakat dan tingkat perekonomian masyarakat;
5. Bahwa sebagaimana kita maklumi ketika Pandemic Covid-19 melanda dunia termasuk Indonesia, maka kegiatan usaha yang paling berdampak adalah usaha bidang perhotelan dimana tingkat hunian hotel mencapai titik terendah hingga mencapai nol persen dan oleh karena itu faktanya banyak hotel-hotel yang tutup dan menghentikan kegiatan usahanya, dalam hal ini salah satu diantaranya adalah Tergugat;
6. Bahwa oleh karena tingkat okupansi hotel yang telah mencapai nol persen, maka Tergugat mengambil inisiatif untuk menutup usahanya yaitu dengan menghentikan seluruh kegiatan dan produktivitas penginapan di Green Garden Hotel dihitung sejak bulan April tahun 2020;
7. Bahwa oleh karena pihak Tergugat telah menutup kegiatan usahanya dan menghentikan seluruh aktivitas usaha perhotelan, maka seluruh karyawan/ti Tergugat terpaksa diberhentikan atau dirumahkan sementara sesuai dengan surat Tergugat Nomor 102/GGH/MNGNT/SK/IV/2020, dan manakala kondisi perusahaan sudah kembali kondusif, sudah barang tentu para karyawan/ti tersebut akan dipanggil atau dipekerjakan kembali oleh Tergugat;



8. Bahwa dalam kondisi Pandemic Covid-19, kegiatan usaha Tergugat di Green Garden Hotel terpaksa berhenti atau vakum dalam waktu lebih kurang 2 (dua) tahun maka seluruh karyawan/ti Tergugat tidak ada lagi yang bekerja atau dengan kata lain seluruh karyawan/ti harus dirumahkan;
9. Bahwa memasuki awal tahun 2022 dimana industri pariwisata sudah mulai membaik dan bergairah sebagai akibat menurunnya tingkat penyebaran Covid-19, maka Tergugat mulai mencoba membuka kembali usaha perhotelan secara bertahap dengan menyewakan beberapa kamar hotel untuk penginapan terutama pada hari-hari libur;
10. Bahwa oleh karena kegiatan di hotel sudah mulai berjalan secara bertahap, maka Tergugat kembali memanggil para pekerjanya (karyawan/ti) yang dirumahkan tersebut untuk kembali bekerja seperti biasa sebagaimana termaktub dalam surat pemanggilan kerja atau pengumuman yang dibuat Tergugat Nomor 17/GGH/MNGMT/SK/III/2022, tertanggal 28 Maret 2022;
11. Bahwa melalui panggilan kerja yang dibuat Tergugat, maka sebagian besar karyawan/ti Tergugat kembali bekerja dengan Tergugat di Green Garden Hotel sesuai dengan bagian kerjanya masing-masing;
12. Bahwa akan tetapi lain halnya dengan Penggugat dimana Penggugat tidak pernah nampak hadir bekerja atau melapor untuk bekerja kembali dengan Tergugat sejak surat pemanggilan atau pengumuman dibuat oleh Tergugat hingga dengan saat ini sehingga Tergugat beranggapan bahwa Penggugat tidak memiliki itikat baik untuk bekerja kembali;
13. Bahwa dalam rangka menindaklanjuti surat pemanggilan atau pengumuman tersebut di atas, maka selanjutnya pihak Tergugat membuat surat pemanggilan kerja kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali yaitu surat pemanggilan kerja pertama tertanggal 04 April 2022 dan surat pemanggilan kerja kedua tertanggal 11 April 2022 yang pada pokoknya meminta Penggugat untuk masuk bekerja kembali sebagaimana biasa;
14. Bahwa walaupun kepada Penggugat telah dilakukan pemanggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali, akan tetapi Penggugat tidak pernah menampakkan dirinya untuk datang ke perusahaan, sehingga Tergugat terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 51 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;



15. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat karena Penggugat mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut, maka secara hukum Penggugat tidak berhak memperoleh uang pesangon sebagaimana dimintakan Penggugat dalam surat gugatannya;
16. Bahwa oleh karena faktanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir karena Penggugat mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut, maka permintaan Penggugat untuk mengajukan pensiun menjadi tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum dan dengan demikian menjadi tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan;
17. Bahwa oleh karena permintaan pensiun yang diajukan Penggugat tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum serta tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka sangat beralasan hukum manakala tuntutan pensiun yang diajukan Penggugat dinyatakan ditolak seluruhnya;
18. Bahwa oleh karena itu tuntutan Penggugat yang meminta pembayaran uang pesangon karena pensiun sebesar 2 (dua) kali ketentuan menjadi tidak beralasan dan berdasarkan hukum, maka dengan demikian cukup beralasan manakala Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo menyatakan menolak tuntutan Penggugat tersebut;
19. Bahwa demikian juga dengan dalil Penggugat pada poin 15 yang masih menggunakan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dalil yang keliru dan menyesatkan karena pasal tersebut telah dihapus dengan terbitnya UU Cipta Kerja sehingga saat ini tidak ada lagi dikenal yang namanya upah proses dalam perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan oleh karenanya dalil Penggugat yang meminta upah proses aquo menjadi tidak beralasan dan relevan lagi sehingga dengan demikian sangat patut menurut hukum manakala Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo menyatakan menolak tuntutan tersebut;
20. Bahwa demikian halnya dalil Penggugat yang meminta pembayaran uang paksa (dwangsoom) merupakan dalil yang keliru, maka dengan demikian tuntutan tersebut patut dinyatakan ditolak;
21. Bahwa bertolak dari uraian dalil-dalil yang Tergugat kemukakan tersebut di atas, jelaslah bahwa tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah karena Penggugat mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut sebagaimana diatur dalam Pasal 51 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan



Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka demi hukum Penggugat tidak berhak atas uang kompensasi PHK yaitu berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

22. Bahwa oleh karena itu dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat berhak atas uang pesangon adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum maka dari itu sangatlah beralasan apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak gugatan Penggugat tersebut seluruhnya;

23. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Tergugat kemukakan tersebut di atas, maka dengan segala hormat, pihak Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk kiranya berkenan mengeluarkan putusan hukum yang berbunyi sebagai berikut :

#### MENGADILI

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Demikian jawaban/eksepsi ini disampaikan agar dimaklumi atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 05 Juni 2023 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan kemudian pihak Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 12 Juni 2023 yang pada intinya menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya ternyata cocok dan sesuai, terkecuali bukti P.5 merupakan fotocopi dari print out, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Pirman Bangun, selanjutnya diberi tanda bukti **P-1**;
2. Fotocopy Kartu Keluarga (KK) atas nama Pirman Bangun, selanjutnya diberi tanda bukti **P-2**;
3. Fotocopy Surat Keputusan Nomor 102/GGH/MNGMT/SK/IV/2020 yang diterbitkan oleh Tergugat pada bulan April 2020, selanjutnya diberi tanda bukti **P-3**;



4. Fotocopy Surat Anjuran Pegawai Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 565/1629-6/DTK/XI/2022 tanggal 30 November 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P-4**;
5. Fotocopy Print Out kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan atas nama Pirman Bangun, selanjutnya diberi tanda bukti **P-5**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Muhammad Yudi Arianto** dan **Budi Harto** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

**1. Saksi Muhammad Yudi Arianto**, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa untuk bisa bekerja di perusahaan Tergugat harus membuat lamaran kerja secara tertulis;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak Tahun 2007;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Tergugat;
- Bahwa jam kerja di perusahaan Tergugat dimulai dari Jam 08.00 Wib sampai dengan jam 16.00 WIB.
- Bahwa di perusahaan Tergugat tidak ada serikat pekerja/serikat buruh dan tidak ada Peraturan Perusaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- Bahwa Penggugat dirumahkan sejak April 2020 karen pandemic covid 19 dan janjinya akan dipanggil kembali untuk bekerja;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat atau Pirman Bangun tidak dipanggil oleh Tergugat.
- Bahwa tidak mengetahui pengangkatan karyawan tetap dan slip gaji tidak diberikan oleh pihak hotel atau Tergugat.
- Bahwa Pirman bangun tidak diberikan sembako yang dijanjikan oleh Tergugat selama covid 19.
- Bahwa tidak pernah ada panggilan dipapan pengumuman di hotel green Garden di pos Security atau tempat absen karyawan.
- Bahwa di perusahaan Tergugat ada absensinya.

**2. Saksi Budi Harto**, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa Penggugat dirumahkan sejak April 2020 karen pandemic covid 19 dan janjinya akan dipanggil kembali untuk bekerja;



- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat atau Pirman Bangun tidak dipanggil oleh Tergugat.
- Bahwa tidak mengetahui pengangkatan karyawan tetap dan slip gaji tidak diberikan oleh pihak hotel atau Tergugat.
- Bahwa Pirman bangun tidak diberikan sembako yang dijanjikan oleh Tergugat selama covid 19.
- Bahwa tidak pernah ada panggilan dipapan pengumuman di hotel green Garden di pos Security atau tempat absen karyawan.
- Bahwa di perusahaan Tergugat ada absensinya. Bahwa untuk bisa bekerja di perusahaan Tergugat harus membuat lamaran kerja secara tertulis;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak Tahun 2007;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Tergugat;
- Bahwa jam kerja di perusahaan Tergugat dimulai dari Jam 08.00 Wib sampai dengan jam 16.00 WIB.
- Bahwa di perusahaan Tergugat tidak ada serikat pekerja/serikat buruh dan tidak ada Peraturan Perusaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Menimbang, bahwa pada tanggal 12 Juni 2023 untuk memperkuat dalil sangkalannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-3 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotocopy surat pemberitahuan dari Tergugat yang ditanda tangani oleh Bapak Eric Franco Chandra selaku Direktur PT. Rose Garden Nomor 17/GGH/MNGMT/SK/III/2022 tanggal 28 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-1**;
2. Fotocopy surat panggilan kerja dari Tergugat tanggal 04 April 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-2**;
3. Fotocopy surat panggilan kerja dari Tergugat tanggal 11 April 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-3**;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Tergugat tidak mengajukan saksi walaupun telah diberikan waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan atau Konklusinya pada tanggal 26 Juni 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**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

##### **A. DALAM EKSEPSI**

- Tentang Surat Kuasa Khusus Penggugat Cacat Formil, dengan alasan-alasan sebagai berikut;
- Bahwa adanya surat kuasa khusus merupakan syarat formil dalam mengajukan suatu gugatan di pengadilan, maka pembuatan surat kuasa harus sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku;
- Bahwa menurut ketentuan Pasal 147 ayat (1) RBg/123 ayat (1) HIR jo SEMA RI Nomor 6 Tahun 1994 tanggal 14 Oktober 1994 menyebutkan bahwa suatu surat kuasa khusus harus secara jelas menyebutkan kedudukan pemberi kuasa, penerima kuasa, kedudukan sebagai Penggugat dan/atau sebagai Tergugat;
- Bahwa apabila diperhatikan secara seksama surat kuasa Penggugat tertanggal 06 Maret 2023, ternyata tidak ada dicantumkan kedudukan sebagai Penggugat dan/atau Tergugat atau dengan kata lain tidak ada disebutkan secara eksplisit siapa yang bertindak sebagai Penggugat dan siapa sebagai Tergugat;
- Bahwa disamping itu dalam surat kuasa Penggugat juga tidak ada secara eksplisit menjelaskan apa yang menjadi objek sengketa gugatannya, surat kuasanya digunakan untuk apa, apakah untuk mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) atau untuk perkara pidana karena semuanya bercampur-aduk disebutkan dalam surat kuasa



tersebut sehingga dapat dipahami bahwa surat kuasa Penggugat menjadi tidak jelas kegunaannya untuk apa;

- Bahwa oleh karena surat kuasa Penggugat tidak secara jelas dan spesifik menyebutkan kedudukan Penggugat dan Tergugat dan tidak pula menjelaskan mengenai objek sengketa dan kegunaannya, maka dapat dipahami bahwa sesungguhnya surat kuasa khusus Penggugat tersebut adalah tidak sah dan cacat formil;
- Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan tersebut di atas, maka cukup beralasan manakala Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara aquo mengeluarkan putusan yang menyatakan bahwa surat kuasa Penggugat mengandung cacat formil sehingga tidak dapat digunakan untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, maka dengan demikian cukup beralasan hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

**Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa Surat Kuasa Khusus Penggugat cacat Formil sesuai pasal 147 ayat (1) RBg/123 ayat (1) HIR juncto SEMA RI Nomor 6 Tahun 1994 bahwa suatu surat kuasa khusus harus secara jelas menyebutkan kedudukan pemberi kuasa, penerima kuasa, kedudukan sebagai Penggugat dan/atau sebagai Tergugat, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;**

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus yang mengatur tentang syarat-syarat Surat Kuasa Khusus, antara lain yaitu:

- a. Menyebut dengan jelas dan spesifik surat kuasa, untuk berperan di pengadilan;
- b. Menyebut kompetensi relative;
- c. Menyebut identitas dan kedudukan para pihak; dan
- d. Menyebut secara ringkas dan konkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan.

Menimbang, bahwa seluruh syarat-syarat berdasarkan ketentuan SEMA Nomor 6 Tahun 1994 tersebut bersifat kumulatif, dengan kata lain, salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi mengakibatkan Surat Kuasa tersebut tidak sah dan tidak dapat digunakan sebagai dasar beracara di Pengadilan.



Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan Surat Kuasa Khusus Penggugat tanggal 06 Maret 2023 sebagaimana terlampir dalam surat gugatan bahwa bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa dan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap PT. Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden serta telah sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus, sehingga eksepsi Tergugat tidak berdasar dan beralasan dan haruslah **ditolak**;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja / buruh bagian Personalia / HRD selama ini bekerja di PT.Green Garden Hotel cq.Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) / Tergugat, dimana Penggugat lahir tahun 10 Mei 1964, sesuai dengan KTP dan Kartu Keluarga dan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 16 Oktober 2007 dan dirumahkan sejak bulan Mei 2020 sesuai dengan surat PT.Green Garden Hotel cq. Green Garden Hotel cq. Rose Garden (Green Garden Hotel) /Tergugat No.102/GGH/MNGMT/SK/IV/2020, sampai dengan sekarang Tergugat tidak pernah memberikan Upah / Gaji setiap bulan ataupun sembako berupa : beras Gula, Minyak, Telur, Bubuk Teh kepada Penggugat;
2. Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 10 Mei 1964 dan pada 10 Mei 2020 sudah berusia 56 (lima puluh enam) tahun yang sudah memasuki usia pensiun pegawai swasta dan dimana Penggugat bekerja sejak mulai tanggal 16 Oktober 2007 sampai dengan 10 Mei 2020, dengan Masa kerja Penggugat 13 (tiga belas) tahun, tapi Tergugat tidak memberikan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sampai dengan sekarang bulan April tahun 2023, usia Penggugat sudah berusia 59 (lima puluh sembilan) tahun, namun Tergugat tetap tidak memberikan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan ;
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah melakukan dedikasi yang baik, mewakili perusahaan selaku HRD dan memiliki etos kerja serta disiplin yang baik dan Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan



tertulis dari Tergugat selama Masa Kerja 13 (tiga belas) tahun dari 16 Oktober 2007 sampai dengan 10 Mei 2020 ;

4. Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 10 Mei 1964 sehingga tanggal 10 Mei 2020, Penggugat telah genap berusia 56 (lima puluh enam) tahun, dengan demikian telah memasuki usia pensiun berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial yang menyatakan “Untuk Pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun” dengan demikian secara Automatis sesuai peraturan hukum tersebut, Penggugat telah Pensiun dan wajib diberikan hak-hak pensiun Penggugat sesuai dengan Pasal 167 ayat 5 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Bahwa berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hak pensiun Penggugat diatur dalam pasal sebagai berikut :

Pasal 167 ayat 1 menyatakan : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” ;

Pasal 167 ayat 5 menyatakan: “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

6. Bahwa sesuai dengan Surat Anjuran (Tripartit) Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara No. 565/1629-6/DTK/XI/2022, tertanggal 30 November 2022 selanjutnya disebut “Anjuran/Tripartit”, tapi Tergugat tidak datang, tidak kooperatif menurut hukum dan tidak menghargai proses hukum di Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dan atas perbuatan Tergugat tersebut adalah bentuk perbuatan melawan hukum ;



7. Bahwa pada surat Anjuran / Tripartit, Mediator sebagai ahli pada bagian kesimpulan mediator menerangkan :“bahwa Pekerja/ Penggugat dirumahkan dengan No.102/GGH/MNGMT /SK/IV/2020 dan dirumahkan karena pandemic covid – 19 maka pihak perusahaan PT.Green Garden Hotel merumahkan pekerja, apabila keadaan sudah membaik maka pekerja akan dipekerjakan kembali, tetapi saat saat pekerja mengajukan ke Dinas Ketenaga Kerja pihak perusahaan tidak memanggil pihak pekerja”. Artinya Tergugat dengan sengaja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun tapi Tergugat dengan tidak membayarkan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan;
8. Bahwapada surat Anjuran / Tripartit, Mediator sebagai ahli pada bagian kesimpulan mediator menerangkan :“Mediator juga berpendapat pihak perusahaan tidak bersedia mempekerjakan pekerja atau menolak untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pihak pekerja saudara Pirman Bangun, maka Pekerja berhak mendapatkan haknya”. Artinya Penggugat berhak mendapatkan hak – hak Pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 ayat 5 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang bernama Green Garden Hotel yang terletak di Jalan Peceran Nomor 30 Berastagi, Kabupaten Karo sebagai sarana pendukung industri pariwisata di Indonesia khususnya di wilayah Sumatera Utara;
2. Bahwa sebagai pendukung industri pariwisata, perusahaan perhotelan berperan menyediakan jasa penginapan atau peristirahatan bagi wisatawan, sehingga kegiatan usaha perhotelan sangat tergantung pada okupansi hotel (tingkat penghunian kamar hotel), maka dengan demikian tingkat produktivitas hotel sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial masyarakat dan tingkat perekonomian masyarakat;
3. Bahwa sebagaimana kita maklumi ketika Pandemic Covid-19 melanda dunia termasuk Indonesia, maka kegiatan usaha yang paling berdampak adalah usaha bidang perhotelan dimana tingkat hunian hotel mencapai titik terendah hingga mencapai nol persen dan oleh karena itu faktanya banyak hotel-hotel yang tutup dan menghentikan kegiatan usahanya, dalam hal ini salah satu diantaranya adalah Tergugat;



4. Bahwa oleh karena tingkat okupansi hotel yang telah mencapai nol persen, maka Tergugat mengambil inisiatif untuk menutup usahanya yaitu dengan menghentikan seluruh kegiatan dan produktivitas penginapan di Green Garden Hotel terhitung sejak bulan April tahun 2020;
5. Bahwa oleh karena pihak Tergugat telah menutup kegiatan usahanya dan menghentikan seluruh aktivitas usaha perhotelan, maka seluruh karyawan/ti Tergugat terpaksa diberhentikan atau dirumahkan sementara sesuai dengan surat Tergugat Nomor 102/GGH/MNGNT/SK/IV/2020, dan manakala kondisi perusahaan sudah kembali kondusif, sudah barang tentu para karyawan/ti tersebut akan dipanggil atau dipekerjakan kembali oleh Tergugat;
6. Bahwa dalam kondisi Pandemic Covid-19, kegiatan usaha Tergugat di Green Garden Hotel terpaksa terhenti atau vakum dalam waktu lebih kurang 2 (dua) tahun maka seluruh karyawan/ti Tergugat tidak ada lagi yang bekerja atau dengan kata lain seluruh karyawan/ti harus dirumahkan;
7. Bahwa memasuki awal tahun 2022 dimana industri pariwisata sudah mulai membaik dan bergairah sebagai akibat menurunnya tingkat penyebaran Covid-19, maka Tergugat mulai mencoba membuka kembali usaha perhotelan secara bertahap dengan menyewakan beberapa kamar hotel untuk penginapan terutama pada hari-hari libur;
8. Bahwa oleh karena kegiatan di hotel sudah mulai berjalan secara bertahap, maka Tergugat kembali memanggil para pekerjanya (karyawan/ti) yang dirumahkan tersebut untuk kembali bekerja seperti biasa sebagaimana termaktub dalam surat pemanggilan kerja atau pengumuman yang dibuat Tergugat Nomor 17/GGH/MNGMT/SK/III/2022, tertanggal 28 Maret 2022;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah : Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 565/1229-6/DTK/XI/2022 tanggal 30 November 2022 dan karena para pihak belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,



maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir, Tergugat selaku Pengusaha tidak hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-5 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-3 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang memohon agar menyatakan perbuatan Tergugat yang tidak memberikan hak-hak pensiun Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 16 Oktober 2007 sampai dengan 11 April 2022 (15 Tahun) dengan upah terakhir sebesar Rp.4.200.000 (empat juta dua ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ditemukan adanya bukti perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat 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 ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 16 oktober 2007, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

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 oleh karena status pekerjaan Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau karyawan tetap sejak tanggal 16 oktober 2007;

Menimbang, bahwa sesuai Surat Keputusan Tergugat Nomor 102/GGH/MNGMT/ SK/IV/2020 tentang Dirumahkan yang disampaikan kepada seluruh karyawan/TI Green Garden Hotel bahwa melihat situasi ekonomi dikarenakan pandemi covid 19 secara Nasional dan Global yang berimbas kepada tidak adanya pemasukan atau pendapatan hotel, maka dengan ini atas nama PT. Green Garden Hotel menghimbau bagi seluruh karyawan/ti Green Garden Hotel dengan berat hati untuk menonaktifkan sementara/dirumahkan dan apabila nanti keadaan sudah kondusif akan dipekerjakan kembali serta selama dirumahkan oleh perusahaan akan membagi sembako berupa : beras, gula, minyak, telur dan bubuk teh (vide P.3);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.4 berupa surat anjuran Pegawai Mediator pada dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam pendapat Penggugat atau pekerja bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam dalil-dalilnya adalah tentang Penggugat yang dirumahkan karena pandemi covid 19 sejak bulan Mei 2020 dan tidak pernah dibayarkan gaji serta status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan atas nama Penggugat yang sudah tidak aktif lagi sejak bulan Januari 2022 dan pihak pekerja tidak pernah menerima surat pengakhiran hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa permohonan pensiun Penggugat belum diajukan kepada perusahaan (l.c Tergugat) dan belum melaksanakan perundingan secara bipartit dan mediasi tentang umur Penggugat yang sudah memasuki usia pensiun, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan **haruslah ditolak**;



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) agar menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 3 (tiga) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat membantah dalil Penggugat yang menyatakan di Putuskan Hubungan Kerjanya (PHK) secara sepihak, Namun menurut Tergugat bahwa usahanya sebagai pendukung industri pariwisata, perusahaan perhotelan berperan menyediakan jasa penginapan atau peristirahatan bagi wisatawan, sehingga kegiatan usaha perhotelan sangat tergantung pada okupansi hotel atau tingkat penghunian kamar hotel sehingga dengan demikian tingkat produktifitas hotel sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial masyarakat dan tingkat perekonomian masyarakat;

Menimbang, bahwa sejak akhir tahun 2019 pandemi covid 19 melanda dunia dan termasuk Indonesia, maka kegiatan usaha yang paling berdampak adalah usaha dibidang perhotelan dan saat itu tingkat hunian hotel mencapai titik terendah hingga mencapai nol persen dan oleh karena dampak dari pandemi covid 19 tersebut banyak hotel-hotel yang tutup dan menghentikan kegiatan usahanya termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena okupansi hotel yang telah mencapai nol persen, maka Tergugat mengambil inisiatif untuk menutup usahanya yaitu dengan menghentikan seluruh kegiatan dan operasional penginapan di Green Garden Hotel terhitung bulan April 2020 sesuai Pengumuman dan surat yang diterbitkan oleh Tergugat Nomor 102/GGH/MNGNT/SK/IV/2020 dan berjanji apabila kondisi perusahaan kondusif, maka karyawan dan karyawan akan di panggil atau dipekerjakan kembali seperti semula dan termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional oleh karena penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) telah berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas di seluruh Indonesia;



Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) oleh karena dampak penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dengan jumlah besar atau dengan jumlah kematian telah meningkat dan meluas lintas wilayah bahkan lintas Negara dan berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga perlu dilakukan upaya penanggulangan salah satunya dengan pembatasan sosial berskala besar;

Menimbang, bahwa terhadap pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dilingkungan kerja, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menerbitkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19 yang dipertegas dalam surat edaran tersebut pada romawi II angka 4 (empat) yang menyatakan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa merumahkan karyawan per bulan April 2020 adalah merupakan tindakan untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja dan memberikan kepastian tentang status karyawan termasuk Penggugat bahwa setelah kondisi perusahaan stabil akan memanggil untuk bekerja seperti biasa, dan hal ini sebagai bentuk tindakan ril dari Tergugat dalam menanggulangi dampak daripada pandemi Covid-19 dan tidak dibayarkannya upah berpedoman pada pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan:

Menimbang, bahwa memasuki awal tahun 2022 industri pariwisata sudah mulai membaik dan bergairah sebagai akibat melandainya tingkat penyebaran Covid 19, Tergugat mulai membuka usaha perhotelan secara bertahap dengan menyewakan beberapa kamar hotel untuk penginapan terutama pada hari-hari libur sehingga oleh karena kegiatan di hotel sudah mulai



berjalan secara bertahap, maka Tergugat memanggil para karyawan/karyawati yang sebelumnya dirumahkan termasuk Penggugat untuk bekerja kembali seperti biasa sesuai surat pengumuman atau panggilan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat dengan Nomor 17/GGH/MNGMT/SK/III/2022 tanggal 28 Maret 2022 (vide T.1);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak merespon pengumuman yang diterbitkan oleh Tergugat tanggal 28 Maret 2022, maka pada tanggal 04 April 2022 Tergugat mengirimkan panggilan kerja kepada Penggugat secara person atau perorangan yang intinya bahwa sehubungan dengan mulai menurunnya tingkat penyebaran Covid 19 khususnya di Sumatera Utara dan kondisi usaha di Green Garden Hotel mulai tampak kondusif, maka kami bermaksud akan membuka kembali usaha perhotelan di Green Garden Hotel mulai bulan April 2022 dan diminta kepada saudara untuk kembali bekerja seperti biasa terhitung tanggal 11 April 2022 (vide T.2);

Menimbang, bahwa oleh karena panggilan ke-1 (Pertama) tidak diindahkan oleh Penggugat, maka pada tanggal 11 April 2022 Tergugat kembali mengirimkan panggilan ke-2 (dua) kepada Penggugat yang intinya bahwa sehubungan dengan surat panggilan kerja yang telah kami sampaikan kepada Penggugat pada tanggal 04 April 2022 yang meminta agar kembali bekerja seperti biasa mulai tanggal 11 April 2022 akan tetapi tidak mengindahkannya dan tidak terlihat itikat baik untuk datang di perusahaan, maka diharapkan kepada Penggugat datang ke perusahaan dan bekerja seperti biasa pada tanggal 18 April 2022 dan apabila Penggugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut, maka akan dikualifikasikan telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri (vide T.3);

Menimbang, bahwa atas panggilan kerja ke-1 (Pertama) tanggal 04 April 2022 dan panggilan kerja ke-2 (dua) tanggal 11 April 2022 dari Tergugat, namun Penggugat tidak merespon sama sekali dan juga tidak mengirimkan alasan atau bukti yang sah atas ketidakhadiran tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti



yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, 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.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ketidakhadiran Penggugat diperusahaan Tergugat dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sesuai ketentuan pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Maka, Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan sehingga **haruslah ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap uang penggantian hak Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 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, oleh karena dalam peraturan perusahaan PT. Rose Garden (I.c Tergugat) tidak ada hak-hak lainnya yang diaturkan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, maka petitum gugatan terkait uang penggantian hak haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) yang memohon agar memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama 6 bulan dihitung November 2022 sampai dengan bulan April 2023 sebagai upah proses dengan total sebesar sebesar Rp.25.200.000 (dua puluh lima juta dua ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto 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 Pengadilan tanggal 16 November 2018 halaman 57 angka 2 Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial huruf a bahwa "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 (PHK)", dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 4 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa 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) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang 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 pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah),- maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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 :

### DALAM EKSEPSI;

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA;

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan kepada Negara segala biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara sebesar Rp.51.000 (lima puluh satu ribu rupiah);



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

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 03 Juli 2023 oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua, **Meilinus Gulo, S.Kom.,S.H.,M.H** dan **Nurmansyah, S.H.,M.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari **Senin tanggal 10 Juli 2023** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dibantu oleh **Ngatas Purba,S.H.,M.H**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

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

**Nurmansyah,S.H.,M.H**

Panitera Pengganti,

**Ngatas Purba,S.H.,M.H**

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.31.000
- Biaya Materai : Rp. 10.000
- Redaksi : Rp. 10.000
- Jumlah : Rp.51.000 (lima puluh satu ribu rupiah);