



**PUTUSAN**

**Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/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 :

**1. ICE TRISNAWATI HUTAPEA**, Tempat / Tgl Lahir Sentang / 27 Februari 1984, Pekerjaan Karyawan Swasta, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Kristen, Alamat Dusun VIII Kel. Gajah, Kec. Meranti, Kab. Asahan, Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya disebut **Penggugat I**.

**2. RIKARDO SIAHAAN**, Tempat / Tgl Lahir Cinta Damai / 31 Mei 1972, Pekerjaan Pegawai Swasta, Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Kristen, Alamat Cinta Damai Kel. Cinta Damai Kec. Babul Makmur Kab. Aceh Tenggara, yang selanjutnya disebut **Penggugat II**.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Rispan Tuah Sinaga, S.H., Natal Sidabutar, S.H., dan Harmoko Ginta Sirait, S.H., Advocate & Legal Consultant pada "Law Office Rispan Sinaga, S.H., & Associates", yang beralamat kantor di Jalan Sisingamangaraja K.M. 8,5 No.47 Lt.II, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 September 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1384/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 17 September 2021, yang selanjutnya disebut **Para Penggugat**;

**L a w a n**

**PT. TOR GANDA**, beralamat setempat dikenal dengan Jalan Abdullah Lubis No.26 Kota Medan. Dalam hal ini diwakili oleh Sihar Pangihutan Hamonangan Sitorus selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada Jefson Novriando Saragih, S.H., jabatan selaku Plt. Manager SDM, Linton Jaya Sianipar, S.H., jabatan selaku Staff Kepersonaliaan, Daniel Simanjuntak, S.H., jabatan selaku Adm. HI, Hasudungan Sitorus, S.H., jabatan selaku Staf Perizinan, dan Grace J.A. Daud F. Simarmata, S.H., jabatan selaku Adm. Perizinan pada PT. Tor Ganda, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor TG.1/SKK/571/2021 tanggal 10 November 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1658/Perk.PHI/2021/PN.Mdn

Halaman 1 dari 33

Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



tanggal 11 November 2021, 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 Para Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 14 September 2021 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 04 Oktober 2021 di bawah Register Nomor : 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat:

- Penggugat I (ic. ICE TRISNAWATI HUTAPEA) tercatat sebagai buruh PT. Tor Ganda (ic. Tergugat) sejak 03 Juli 2008 sampai dengan 16 Juli 2016 (masa kerja 8 Tahun) dengan penempatan awal di kebun Tahunan Ganda sebagai Petugas Kedai Afdeling IV (Empat) dan jabatan terakhir sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub milik Tergugat dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.415.840,- per bulan;
- Penggugat II (ic. RIKARDO SIAHAAN) tercatat sebagai buruh PT. Tor Ganda (ic.Tergugat) sejak 01 Desember 2009 sampai dengan 20 Desember 2017 (masa kerja 8 Tahun) dengan penempatan awal di Bukit Harapan-I sebagai PHL Analis dan diangkat menjadi pegawai tetap tanggal 24 Juni 2017 dan jabatan terakhir sebagai Masinis Kepala (Maskep) PKS Huta Harapan Tiurindu-I (HHT-I) milik Tergugat dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.2.500.000,- per bulan;

2. Bahwa dalam masa kerja Para Penggugat memiliki performa dan kinerja baik, hal ini dibuktikan dengan tidak pernah sekalipun Para Penggugat melakukan kesalahan yang dikenakan Surat Peringatan I, II dan III apalagi sampai merugikan perusahaan;

3. Bahwa Penggugat I (ic. ICE TRISNAWATI HUTAPEA.) adalah pekerja yang rajin namun Tergugat menyalah artikan kerajinan Tergugat dengan memberikan pekerjaan dan jam kerja yang melebihi tanggung jawab Penggugat-I. Dikarenakan Penggugat-I sadar telah melebihi tanggung jawabnya sebagai pekerja selanjutnya Penggugat-I menceritakan dan mengeluhkan tentang kelebihan tanggung jawabnya kepada Tergugat

Halaman 2 dari 33

Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



melalui Askep (Asisten Kepala), selanjutnya Penggugat I disarankan untuk membuat surat pengunduran diri agar mendapat pesangon dan ijazah Penggugat-I dikembalikan oleh Tergugat. Bahwa pada tanggal 18 Juli 2016 Tergugat mengeluarkan surat tentang pemberhentian Penggugat-I, kemudian Penggugat-I mendatangi Personalia Kebun untuk meminta pesangon namun sampai dengan saat Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat belum memberikan hak Penggugat I;

4. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2017 Tergugat mengeluarkan surat sepihak tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat-II (ic. RIKARDO SIAHAAN), kemudian Penggugat-II mendatangi Personalia Kebun untuk meminta ijazah yang ditahan oleh Tergugat dan pesangon namun sampai dengan saat Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat tidak memberikan hak Pesangon Penggugat-II;
5. Bahwa tentunya kebijakan Tergugat yang memberhentikan Para Penggugat tanpa pesangon tidak dapat diterima dan tidak dapat dibenarkan;
6. Bahwa Para Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat dengan performa dan loyalitas tinggi, oleh karenanya jika pun Tergugat memaksakan kehendak menerapkan kebijakan pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap diri Para Penggugat maka syarat kebijakan pemutusan hubungan kerja tersebut harus dibarengi dengan pelaksanaan hak atas pesangon;
7. Bahwa sikap dan tanggung jawab kinerja yang dimiliki dan melekat dalam diri Para Penggugat setidaknya dalam masa kerja tidak diapresiasi baik oleh Tergugat malahan Tergugat tidak bersedia melaksanakan hak atas pesangon Para Penggugat dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan oleh hukum;
8. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan hak atas pesangon Para Penggugat tidak dapat diartikan lain selain Perbuatan Melawan Hukum (Onrechtmatige daad) berimplikasi hilangnya hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat dalam kurun waktu tersebut yaitu hak atas pesangon yang seharusnya menjadi milik Para Penggugat;



9. Bahwa kebijakan memberhentikan Para Penggugat tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku mengisyaratkan bahwa Tergugat tidak mematuhi hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di tanah air;
10. Bahwa oleh karena peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peristiwa PHK Penggugat I terjadi pada tahun 2016 dan PHK Penggugat II pada tahun 2017 sehingga UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih patut dan layak untuk diberlakukan atau diterapkan dalam perkara aquo. Dengan demikian patut menurut hukum jika Para Penggugat berhak atas pesangon dengan ketentuan nominal pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
11. Bahwa sampai dengan Gugatan ini diajukan, belum ada kesepakatan antara Para Penggugat dengan Tergugat terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat hanya dapat dilakukan jika telah ada penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan oleh karena belum adanya penetapan tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum, sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan status Para Penggugat masih sebagai pekerja/ buruh Tergugat yang hak dan kewajibannya harus dipenuhi;
12. Bahwa oleh karena Gugatan Para Penggugat ini didasarkan atas bukti yang otentik dan kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat, maka beralasan menurut hukum apabila Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah Putus, dengan menghukum Tergugat membayar pesangon kepada Para Penggugat segera setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap dengan rincian, sebagai berikut:  
Untuk Penggugat I (ic. ICE TRISNAWATI HUTAPEA):  
Masa Kerja 8 Tahun  
I. Uang Pesangon (UP):



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 x 9 x Rp.3.415.840,- = Rp.61.485.120,-
- II. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)  
3 x Rp.3.415.840,- = Rp.10.247.520,- (+)  
Maka UP + UPMK = Rp.71.732.640,-
- III. Uang Penggantian Hak (UPH)  
15% x Rp.71.732.640,- = Rp. 10.759.896,- (+)  
Maka UP + UPMK + UPH = Rp.82.492.536,-
- Terbilang: (Delapan Puluh Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah)

Untuk Penggugat II (ic. RIKARDO SIAHAAN):

Masa Kerja 8 Tahun

- I. Uang Pesangon (UP):  
2 x 9 x Rp.2.500.000,- = Rp.45.000.000,-
- II. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)  
3 x Rp.2.500.000,- = Rp. 7.500.000,- (+)  
Maka UP + UPMK = Rp.52.500.000,-
- III. Uang Penggantian Hak (UPH)  
15% x Rp.52.500.000,- = Rp. 7.875.000,- (+)  
Maka UP + UPMK + UPH = Rp.60.375.000,-
- Terbilang: (Enam Puluh Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah)

13. Bahwa karena nilai gugatan ini dibawah Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka sudah sepatutnya biaya perkara dibebankan kepada Negara;
14. Bahwa terlepas dari apapun alasan Tergugat, sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban hukum dan oleh karena inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari Tergugat, maka Para Penggugat berhak atas seluruh hak yang termaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;
15. Bahwa guna menjamin agar Gugatan Para Penggugat tidak nihil dan hampa serta agar Tergugat sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara aquo untuk diletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslag) atas harta kekayaan milik Tergugat baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relevan dengan nilai tuntutan;

Halaman 5 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



16. Demikian pula kuat dugaan, bahwa Tergugat berpotensi lalai dalam melaksanakan putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini, maka memohon agar dihukum untuk membayar uang paksa (Dwangsom) kepada Para Penggugat besarnya Rp.10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) secara tunai dan sekaligus, bila Tergugat lalai melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap;
17. Bahwa Gugatan Para Penggugat ini didukung oleh bukti-bukti yang sah, kuat dan cukup serta atas dasar hukum yang sah, sehingga karenanya cukup alasan hukum jika Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menyatakan putusan perkara ini dapat dijalankan secara terlebih dahulu, walaupun ada kasasi dan verzet (Uit Voerbaar Bij Voorraad);
18. Bahwa atas seluruh uraian yang Para Penggugat kemukakan, maka oleh karenanya memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini menetapkan suatu hari sidang dengan memanggil para pihak dan memberikan amar putusan sebagai berikut:
  - A. Primair :
    1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
    2. Menyatakan kebijakan Tergugat memberhentikan Para Penggugat bekerja tanpa alasan dan mekanisme dan/atau mengikuti ketentuan hukum adalah onrechtmatige daad;
    3. Menyatakan Hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
    4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar tunai uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) UPMK pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) kepada Penggugat dengan rincian, sebagai berikut:

Untuk Penggugat I (ic. ICE TRISNAWATI HUTAPEA):

Masa Kerja 8 Tahun

- I. Uang Pesangon (UP):  
 $2 \times 9 \times \text{Rp.3.415.840,-} = \text{Rp.61.485.120,-}$
- II. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)  
 $3 \times \text{Rp.3.415.840,-} = \underline{\text{Rp.10.247.520,- (+)}}$   
Maka UP + UPMK = Rp.71.732.640,-
- III. Uang Penggantian Hak (UPH)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15% x Rp.71.732.640,- = Rp. 10.759.896,- (+)

Maka UP + UPMK + UPH = Rp.82.492.536,-

Terbilang: (Delapan Puluh Dua Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah)

Untuk Penggugat II (ic. RIKARDO SIAHAAN):

Masa Kerja 8 Tahun

I. Uang Pesangon (UP):

2 x 8 x Rp2.500.000 = Rp.45.000.000-

II. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

3 x Rp.2.500.000 = Rp. 7.500.000,- (+)

Maka UP + UPMK = Rp.52.500.000,-

III. Uang Penggantian Hak (UPH)

15% x Rp.52.500.000,- = Rp. 7.875.000,- (+)

Maka UP + UPMK + UPH = Rp.60.375.000,-

Terbilang: (Enam Puluh Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah).

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah dijalankan dalam perkara ini;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) kepada Para Penggugat besarnya Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) secara tunai dan sekaligus, apabila Tergugat tidak bersedia dan atau lalai melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap hingga tuntas dan sempurna;
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi atau verzet (uitvoerbaar bij voorraad);
8. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Subsida:

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Rispan Tuah Sinaga, S.H., Natal Sidabutar, S.H., dan Harmoko Ginta Sirait, S.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Jefson Novriando Saragih, S.H., Linton Jaya Sianipar, S.H., Daniel Simanjuntak, S.H., Hasudungan Sitorus, S.H dan Grace J.A. Daud F. Simarmata, S.H;

Halaman 7 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



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 Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 24 November 2021 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

#### DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat, kecuali terhadap dalil-dalil yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini.
2. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS DAN KABUR (OBSCUUR LIBEL)

Bahwa Gugatan Penggugat a quo adalah Kabur dan Tidak jelas (Obscuur Libel). Kekaburan dan Ketidakjelasan tersebut kami kemukakan berdasarkan alasan-alasan hukum antara lain sebagai berikut;

- a. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketentuan didalam pasal 156 tersebut telah DIUBAH berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, karenanya haruslah ditolak.
- b. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada Pasal 155 Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, bahwa Pasal 155 tersebut telah DIHAPUS DAN DINYATAKAN TIDAK BERLAKU berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- c. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan gugatannya pada 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketentuan Pasal 156 tersebut telah DIUBAH berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga ketentuan di dalam Pasal 156 ayat 4 huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut TELAH DIHAPUS berdasarkan

Halaman 8 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, karenanya haruslah ditolak.

- d. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 44 pada Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau Ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
- c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

- e. Bahwa sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a) Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu)kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

- f. Bahwa sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a) Uang Pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);



b) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);

c) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

3. GUGATAN PENGGUGAT DIAJUKAN SECARA LICIK (DOLI PRAE SINTIS)

Bahwa Penggugat telah secara tidak etis mengajukan Gugatan a quo kepada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan menggabungkan atau mencampur adukkan gugatan tentang Perselisihan Hak dan Gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja serta meminta hak-hak lainnya dengan nilai yang tidak masuk akal, mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum.

4. GUGATAN ERROR IN PERSONA

a) Kekeliruan pihak mengakibatkan Gugatan Error in Persona. Bentuk kekeliruan apapun yang terdapat dalam gugatan mempunyai akibat hukum;

- Gugatan dianggap tidak mempunyai syarat Formil, oleh karena itu gugatan dikualifikasikan mengandung Cacat Formil.
- Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

b) Menurut M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata menjelaskan bahwa berbagai macam Cacat Formil yang mungkin melekat pada gugatan, antara lain (hlm. 811):

- Gugatan ditandatangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 ayat (1) HIR;
- Gugatan Tidak Memiliki Dasar hukum;
- Gugatan Error In Personan dalam bentuk atau Plurium Litis Consortium.
- Gugatan mengandung Cacat Obscuur Liber atau melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolute atau relative.

c) Menghadapi Gugatan yang mengandung Cacat Formil, Putusan yang dijatuhkan harus dengan jelas dan tegas mencantumkan dalam amar Putusan; Menyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (NIET ONVANKELIJKE VERKLAARD/NO)

B. DALAM POKOK PERKARA;

Halaman 10 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



1. Bahwa Tergugat mohon agar hal-hal yang telah diuraikan dalam Jawaban diatas secara Mutatis Mutandis dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat kecuali terhadap dalil-dalil yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
3. Tentang Penggugat Ice Trisnawati Hutapea  
Bahwa benar atas nama Ice Trisnawati Hutapea pernah bekerja diperusahaan Tergugat dengan status pekerja sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub. Bahwa dengan benar dan tegas dikatakan Tergugat tidak benar dan tidak pernah melakukan pemberhentian sepihak kepada Penggugat atau PHK secara sepihak terhadap Penggugat. BAHWA PENGGUGAT BERHENTI KARENA MENGUNDURKAN DIRI DI BUKTIKAN DENGAN SURAT PENGUNDURAN DIRI YANG DIBUAT OLEH PENGGUGAT PADA TANGGAL 16 JULI 2016 di tandatangani dan di bubuhi Meterai 6000 oleh penggugat.
4. Tentang Penggugat Rikardo Siahaan  
Bahwa benar atas nama Rikardo Siahaan pernah bekerja diperusahaan Tergugat dengan status pekerja sebagai Masinis Kepala (Maskep) pada PKS Huta Harapan Tiurindu (HHT-I). Bahwa dengan benar dan tegas dikatakan Tergugat tidak benar dan tidak pernah melakukan pemberhentian sepihak kepada Penggugat atau PHK secara sepihak terhadap penggugat. BAHWA PENGGUGAT BERHENTI KARENA MENGUNDURKAN DIRI YANG DI BUKTIKAN DENGAN SURAT PENGUNDURAN DIRI YANG DIBUAT OLEH PENGGUGAT PADA TANGGAL 13 NOVEMBER 2017 di tandatangani dan di bubuhi Meterai 6000 oleh Penggugat.
5. Bahwa Tergugat menolak dali gugaatan Penggugat I dan penggugat II pada Poin 9, Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 200 Tentang Ketenagakerjaan, BAHWA PASAL 156 TELAH DIUBAH berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa Ketentuan Di Dalam Pasal 156 Ayat 4 Huruf (C) Undang-Undang Ketenagakerjaan TELAH DIHAPUS berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa Penggugat tidak memiliki dasar Hukum Untuk menuntut Uang



Pengganti Hak sebesar 15%. Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai Dasar Hukum, karenanya haruslah ditolak.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas Gugatan Penggugat I pada Poin 11 menggugat Uang Pesangon sebesar Rp.61.485.120 bahwa Penggugat sangat keliru dan tidak memiliki dasar Hukum menuntut Pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2. Bahwa Gugatan Penggugat I tersebut tidak masuk akal, mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas gugatan penggugat II pada Poin 11 menggugat Uang Pesangon sebesar Rp.45.000.000 bahwa Penggugat sangat keliru dan tidak memiliki dasar Hukum menuntut Pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2. Bahwa Gugatan Penggugat II tersebut tidak masuk akal, mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
8. Bahwa ketentuan Penghapusan Pasal tersebut juga diterangkan pada pasal 80 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Dalam rangka Penguatan Perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini MENGUBAH, MENGHAPUS atau MENETAPKAN PENGATURAN BARU beberapa ketentuan yang diatur dalam;
  - a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
  - b) .....
9. Bahwa Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

  - a) Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan



- c) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
10. Bahwa Tergugat menolak Gugatan Penggugat I pada poin 11 menuntut Uang Pengganti Hak 15% sebesar Rp.10.759.896,- Bahwa Uang Pengganti Hak sebesar 15% didalam Undang Undang Ketenagakerjaan TELAH DIHAPUS dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa Gugatan Penggugat tersebut tidak sesuai dengan Ketentuan Pasal 81 angka 44 pada pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
  11. Bahwa Tergugat menolak Gugatan Penggugat II pada Poin 11 menuntut Uang Pengganti Hak sebesar 15% sebesar Rp.7.875.000,- Bahwa Uang Pengganti Hak 15% didalam Undang Undang Ketenagakerjaan TELAH DIHAPUS dalam ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa gugatan Penggugat tersebut tidak sesuai dengan Ketentuan Pasal 81 angka 44 pada pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
  12. Bahwa sebagaimana dikatakan di dalam Pasal 81 angka 44 pada pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja; Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    - a) Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
    - b) Biaya atau Ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja;
    - c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
  13. Bahwa Tergugat menolak Gugatan Penggugat I pada poin 11 menuntut Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp.10.247.520,- bahwa penggugat secara nyata dan jelas mengundurkan diri atas keinginan sendiri yang dibuktikan dengan Surat Pengunduran Diri penggugat dibuat atas keinginan Sendiri dengan alasan Mengurus Orang Tua di Kampung, tertanggal 16 Juli 2016 yang di tandatangi dan di bubuhi Meterai 6000 oleh Penggugat.
  14. Bahwa Tergugat menolak Gugatan Penggugat II pada poin 11 menuntut Uang Penghargaan Masa kerja sebesar Rp.7.500.000,- bahwa Penggugat secara nyata dan jelas mengundurkan diri atas keinginan sendiri. Tertanggal 16 Juli 2016 yang di tandatangi dan di bubuhi Meterai 6000 oleh penggugat.



15. Bahwa sebagaimana dikatakan di dalam Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021; Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:
  - a) Uang Penggantian Hak Sesuai Ketentuan Pasal 40 Ayat (4);
  - b) Uang Pisah Yang Besarannya Diatur Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja Bersama.
16. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Gugatan Penggugat tentang Uang Paksa (Dwangsom) sebesar Rp.10.000.000 sebab hal ini tidak sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 791/K/Sip/1972 tertanggal 26 february 1973 yang pada pokoknya menyatakan "Uang Paksa (Dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk Membayar Uang" sehubungan dengan itu Gugatan ditolak.
17. TUNTUTAN SITA JAMINAN (CONSERVATOIR BESLAG) TIDAK MEMPUNYAI DASAR HUKUM SAMA SEKALI. Bahwa demikian pula halnya, Tergugat dengan tegas menolak tuntutan Penggugat yang menuntut agar diletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) atas harta kekayaan Tergugat, baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relepan dengan nilai tuntutan Para Penggugat. Bahwa berdasarkan pasal 261 Rbg/227 HIR, dasar dan syarat penetapan Sita Jaminan adalah adanya persangkaan yang beralasan bahwa tergugat telah berdaya untuk mengalihkan harta bendanya. Dengan demikian, Penggugat diwajibkan untuk membuktikan adanya fakta-fakta hukum yang konkrit yang didukung oleh alat bukti yang sah yang membuktikan adanya "persangkaan yang beralasan" bahwa Tergugat telah berdaya upaya untuk mengalihkan harta bendanya sebagaimana ditentukan dalam pasal 261 Rbg/227 HIR. Bahwa Tergugat tidak pernah bermaksud mengalihkan harta bendanya sehubungan dengan adanya gugatan aquo, karena Tergugat yakin sepenuhnya bahwa Penggugat yang telah berakhir masa kerjanya sesuai dengan pergingnya Penggugat tanpa ada itikad baik kepada Perusahaan. Bahwa berdasarkan hal-hal Tersebut diatas, Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak mempunyai Dasar Hukum dan oleh karena itu, harus ditolak.
18. Bahwa jika dilihat antara Posita dan Petitum Gugatan Penggugat jelas terlihat sangat mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum dan antara posita dengan petitum gugatan Penggugat tidak saling berkaitan dimana



hal ini sejalan dengan Yurisprudensi/Putusan Mahkamah Agung No. 720 K/Pdt/1997 tertanggal 9 Maret 1999, adanya suatu Petitem dalam Gugatan haruslah didukung adanya Posita yang berkaitan dan menjadi dasar timbulnya Petitem itu dalam Gugatan. Sehingga oleh karenanya, tidak adanya Posita tentang apa yang menjadi dasar timbulnya Petitem itu dalam Surat Gugatan para Penggugat, akan menjadikan Surat Gugatan itu Kabur dan tidak jelas (Obscure Libel). Serta Dalam bukunya, Hukum Acara Perdata (hal. 812), M. Yahya Harahap, menyebutkan bahwa "bila Penggugat dianggap tidak berhasil Dalil Gugatannya, Akibat Hukum yang harus ditanggungnya atas Dalil Gugatannya adalah Gugatannya mesti ditolak seluruhnya." maka berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini harus menolak seluruh gugatan PENGGUGAT atau memberikan Putusan Niet Onvankelijke Verklaard atau yang biasa disebut sebagai Putusan NO.

Bahwa berdasarkan Jawaban serta uraian-uraian maupun fakta hukum yang Tergugat berikan, untuk itu kami memohon kepada Bapak/Ibu Majelis Hakim yang memeriksa dalam perkara ini agar berkenan memberikan putusan yang amar putusannya sebagai berikut;

#### PRIMER

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).
- Menerima dan Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

#### SUBSIDAIR

Apabila Bapak/Ibu Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain maka kami mohon agar diberikan putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 01 Desember 2021 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat pada persidangan tanggal 08 Desember 2021 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 15 Desember 2021 Para Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-6 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan



dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-2 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Keputusan, Nomor THG/Unit/R/142/P/II/2009, tanggal 19 Februari 2009, ditandatangani oleh Ir. Darwis Pangaribuan selaku Pimpinan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Keputusan General Manager PT. Tor Ganda, Nomor GM/Kpts/448/VI/2017, tanggal 24 Juni 2017, ditandatangani oleh Sabar Manik selaku General Manager, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat, Nomor TG-PSB/Rhs/Pers/340/VII/2016, tanggal 216 Juli 2016, ditandatangani oleh Eventus Sitorus selaku Manager, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Certificate Of Employment, tanggal 20 Desember 2017, ditandatangani oleh Alfon Sirait selaku Maskep, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, Nomor 565/1246-6/DTK/VIII/2021, tanggal 06 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan, Nomor 148/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, yang sudah berkekuatan Hukum Tetap antara Tono Andrianto lawan PT. Tor Ganda, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Benget Cristopel Pasaribu** dan **Ronal Hutasoit** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

#### 1. Saksi Benget Cristopel Pasaribu :

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I bekerja sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub dan Penggugat II bekerja sebagai Operator Mesin Bubut (Kepala Mekanik) di Kebun Bukit Harapan;
- Bahwa saksi bekerja di pabrik;
- Bahwa Penggugat diberhentikan dengan membuat surat pengunduran diri supaya keluar ijazahnya;
- Bahwa kalau tidak membuat surat pengunduran diri, ijazah tidak diberikan, karena pada waktu melamar ijazah ditahan perusahaan;

Halaman 16 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I memiliki upah kurang lebih Rp.3.400.000,00 (tiga juta empat ratus ribu rupiah) dan Penggugat II memiliki upah kurang lebih Rp.2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa PT. Torganda sudah kesulitan dalam keuangan;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Penggugat mulai bekerja;

## 2. Saksi Ronal Hutasoit:

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I bekerja sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub dan Penggugat II bekerja sebagai Operator Mesin Bubut (Kepala Mekanik) di Kebun Bukit Harapan;
- Bahwa Para Penggugat diberhentikan karena di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa saksi dulu bekerja di PT. Tor Ganda sebagai supir mengangkut CPO;
- Bahwa saksi tahu karena saksi masih sering pergi ke kebun dan dari cerita teman-teman saksi yang masih tinggal di kebun;
- Bahwa setelah di PHK Para Penggugat tidak ada menerima pesangon;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I memiliki upah kurang lebih Rp.3.400.000,00 (tiga juta empat ratus ribu rupiah) dan Penggugat II memiliki upah kurang lebih Rp.2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa PT. Torganda sudah kesulitan dalam keuangan;
- Bahwa para Penggugat membuat surat mengundurkan diri supaya ijasahnya dikembalikan oleh Tergugat;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Penggugat mulai bekerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 15 Desember 2021, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-4 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-3 dan T-4 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy, sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Pengunduran Diri Penggugat I (Ice Trisnawati Hutapea), selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat, Nomor TG-PSB/Rhs/Pers/340/VII/2016, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;



3. Fotocopy Surat Pengunduran Diri Penggugat II (Ricardo Siahaan), selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Surat, Nomor KPKS-BH.I/Unit-KT/MD/380/P/XI/2017, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;

Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Tergugat juga mengajukan 4 (empat) orang saksi atas nama **Joni Situmorang, Vicky Tegar Perkasa Simbolon, Selamat** dan **Mora Imom Siregar** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi Joni Situmorang**, menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I bekerja sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub dan Penggugat II bekerja sebagai Operator Mesin Bubut (Kepala Mekanik) di Kebun Bukit Harapan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji Para Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat, karena saksi baru menjabat sebagai Administrasi di Kebun;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Para Penggugat mulai bekerja;

**2. Saksi Vicky Tegar Perkasa Simbolon**, menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena sama-sama bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I bekerja sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub dan Penggugat II bekerja sebagai Operator Mesin Bubut (Kepala Mekanik) di Kebun Bukit Harapan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji Para Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa Penggugat I adalah pegawai tetap PT. Tor Ganda;
- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa yang menjanjikan pesangon kepada Penggugat I agar terlebih dahulu membuat surat pengunduran diri;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Para Penggugat mulai bekerja;



- Bahwa Penggugat I mengundurkan diri karena ingin mengurus orangtuanya yang sudah sakit-sakit dikampung, dan Penggugat II tidak bekerja lagi karena mengundurkan diri, surat pengunduran dirinya ditandatangani dan langsung diserahkan kepada pimpinan dikebun;
- Bahwa sejak Penggugat II mengundurkan diri, tidak pernah datang lagi ke kantor untuk meminta hak-haknya dan tidak pernah datang lagi untuk meminta ijazahnya. Karena begitu Para Penggugat mengundurkan diri, Para Penggugat langsung keluar dari perumahan perkebunan dan tidak tahu dimana lagi tempat tinggalnya;
- Bahwa selama bekerja Penggugat I dan Penggugat II sudah mendapat hak cuti, THR, dan sudah masuk ke dalam anggota BPJS;
- Bahwa Penggugat I dan Penggugat II saat mengundurkan diri sudah pernah diberikan uang santunan talikasih karena mengundurkan diri dengan hormat;

3. Saksi **Selamat** menerangkan sbb;

- Bahwa Penggugat I adalah pegawai tetap PT. Tor Ganda;
- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa yang menjanjikan pesangon kepada Penggugat I agar terlebih dahulu membuat surat pengunduran diri;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Para Penggugat mulai bekerja;
- Bahwa Penggugat I mengundurkan diri karena ingin mengurus orangtuanya yang sudah sakit-sakit dikampung, dan Penggugat II tidak bekerja lagi karena mengundurkan diri, surat pengunduran dirinya ditandatangani dan langsung diserahkan kepada pimpinan dikebun;
- Bahwa sejak Penggugat II mengundurkan diri, tidak pernah datang lagi ke kantor untuk meminta hak-haknya dan tidak pernah datang lagi untuk meminta ijazahnya. Karena begitu Para Penggugat mengundurkan diri, Para Penggugat langsung keluar dari perumahan perkebunan dan tidak tahu dimana lagi tempat tinggalnya;
- Bahwa selama bekerja Penggugat I dan Penggugat II sudah mendapat hak cuti, THR, dan sudah masuk ke dalam anggota BPJS;
- Bahwa Penggugat I dan Penggugat II saat mengundurkan diri sudah pernah diberikan uang santunan talikasih karena mengundurkan diri dengan hormat

4. Saksi **Mora Imom Siregar**, menerangkan sbb:

- Bahwa Penggugat I adalah pegawai tetap PT. Tor Ganda;



- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa yang menjanjikan pesangon kepada Penggugat I agar terlebih dahulu membuat surat pengunduran diri;
- Bahwa saksi kurang mengetahui sejak kapan Para Penggugat mulai bekerja;
- Bahwa Penggugat I mengundurkan diri karena ingin mengurus orangtuanya yang sudah sakit-sakit dikampung, dan Penggugat II tidak bekerja lagi karena mengundurkan diri, surat pengunduran dirinya ditandatangani dan langsung diserahkan kepada pimpinan dikebun;
- Bahwa sejak Penggugat II mengundurkan diri, tidak pernah datang lagi ke kantor untuk meminta hak-haknya dan tidak pernah datang lagi untuk meminta ijazahnya. Karena begitu Para Penggugat mengundurkan diri, Para Penggugat langsung keluar dari perumahan perkebunan dan tidak tahu dimana lagi tempat tinggalnya;
- Bahwa selama bekerja Penggugat I dan Penggugat II sudah mendapat hak cuti, THR, dan sudah masuk ke dalam anggota BPJS;
- Bahwa Penggugat I dan Penggugat II saat mengundurkan diri sudah pernah diberikan uang santunan talikasih karena mengundurkan diri dengan hormat

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Para Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 14 Februari 2022 dalam persidangan;

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 pada pokoknya sebagai berikut:

#### 1. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS DAN KABUR (OBSCUUR LIBEL)

Bahwa Gugatan Penggugat a quo adalah Kabur dan Tidak jelas (Obscuur Libel). Kekaburan dan Ketidakjelasan tersebut kami kemukakan berdasarkan alasan-alasan hukum antara lain sebagai berikut;

- a. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketentuan didalam pasal 156 tersebut telah DIUBAH berdasarkan

Halaman 20 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, karenanya haruslah ditolak.

- b. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada Pasal 155 Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, bahwa Pasal 155 tersebut telah DIHAPUS DAN DINYATAKAN TIDAK BERLAKU berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- c. Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan gugatannya pada 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 200 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketentuan Pasal 156 tersebut telah DIUBAH berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga ketentuan di dalam Pasal 156 ayat 4 huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut TELAH DIHAPUS berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, karenanya haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi gugatan Para Penggugat, setelah Majelis Hakim membaca, mencermati dan menelaah gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat sangatlah jelas terhadap adanya perbedaan pendapat tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Para Penggugat mengundurkan diri atau di putuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat, serta adanya perbedaan penafsiran para pihak dalam mengakhiri hubungan kerja menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan serta diputus dalam pemeriksaan pokok perkara, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum dan haruslah **ditolak**;

2. GUGATAN PENGGUGAT DIAJUKAN SECARA LICIK (DOLI PRAE SINTIS) dengan alasan;

- Bahwa Penggugat telah secara tidak etis mengajukan gugatan a quo kepada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan menggabungkan atau mencampur adukkan



gugatan tentang Perselisihan Hak dan gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja serta meminta hak-hak lainnya dengan nilai yang tidak masuk akal, mengada-ngada dan tidak berdasar;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dipungkiri terdapat perselisihan hak atau diawali dengan perselisihan hak tentang hak-hak para pihak sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dengan demikian perselisihan dimaksud akan dipertimbangkan dan diputus dalam pemeriksaan pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat diajukan secara licik tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan dan haruslah **ditolak**;

3. GUGATAN ERROR IN PERSONA, dengan alasan dan keberatan bahwa kekeliruan pihak mengakibatkan Gugatan Error in Persona. Bentuk kekeliruan apapun yang terdapat dalam gugatan mempunyai akibat hukum;
- Gugatan dianggap tidak mempunyai syarat Formil, oleh karena itu gugatan dikualifikasikan mengandung Cacat Formil.
  - Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam setelah meneliti dan mencermati gugatan para Penggugat tidaklah mengandung cacat formil, sehingga eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat cacat formil tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat I (ic. ICE TRISNAWATI HUTAPEA) tercatat sebagai buruh PT. Tor Ganda (ic. Tergugat) sejak 03 Juli 2008 sampai dengan 16 Juli 2016 (masa kerja 8 Tahun) dengan penempatan awal di kebun Tahunan Ganda sebagai Petugas Kedai Afdeling IV (Empat) dan jabatan terakhir sebagai Mandor Lapangan di Kebun Parsub milik Tergugat dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.415.840,- per bulan;

Halaman 22 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



2. Penggugat II (ic. RIKARDO SIAHAAN) tercatat sebagai buruh PT. Tor Ganda (ic.Tergugat) sejak 01 Desember 2009 sampai dengan 20 Desember 2017 (masa kerja 8 Tahun) dengan penempatan awal di Bukit Harapan-I sebagai PHL Analis dan diangkat menjadi pegawai tetap tanggal 24 Juni 2017 dan jabatan terakhir sebagai Masinis Kepala (Maskep) PKS Huta Harapan Tiurindu-I (HHT-I) milik Tergugat dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.2.500.000.- per bulan;
  3. Bahwa dalam masa kerja Para Penggugat memiliki performa dan kinerja baik, hal ini dibuktikan dengan tidak pernah sekalipun Para Penggugat melakukan kesalahan yang dikenakan Surat Peringatan I, II dan III apalagi sampai merugikan perusahaan;
  4. Bahwa Penggugat I (lc. ICE TRISNAWATI HUTAPEA.) adalah pekerja yang rajin namun Tergugat menyalah artikan kerajinan Tergugat dengan memberikan pekerjaan dan jam kerja yang melebihi tanggung jawab Penggugat-I. Dikarenakan Penggugat-I sadar telah melebihi tanggung jawabnya sebagai pekerja selanjutnya Penggugat-I menceritakan dan mengeluhkan tentang kelebihan tanggung jawabnya kepada Tergugat melalui Askep (Asisten Kepala), selanjutnya Penggugat I disarankan untuk membuat surat pengunduran diri agar mendapat pesangon dan ijazah Penggugat-I dikembalikan oleh Tergugat. Bahwa pada tanggal 18 Juli 2016 Tergugat mengeluarkan surat tentang pemberhentian Penggugat-I, kemudian Penggugat-I mendatangi Personalia Kebun untuk meminta pesangon namun sampai dengan saat Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat belum memberikan hak Penggugat I;
  5. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2017 Tergugat mengeluarkan surat sepihak tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat-II (ic. RIKARDO SIAHAAN), kemudian Penggugat-II mendatangi Personalia Kebun untuk meminta ijazah yang ditahan oleh Tergugat dan pesangon namun sampai dengan saat Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat tidak memberikan hak Pesangon Penggugat-II;
- Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil-dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :
1. Bahwa benar atas nama Ice Trisnawati Hutapea pernah bekerja diperusahaan Tergugat dengan status pekerja sebagai Mandor Lapangan



di Kebun Parsub. Bahwa dengan benar dan tegas dikatakan Tergugat tidak benar dan tidak pernah melakukan pemberhentian sepihak kepada Penggugat atau PHK secara sepihak terhadap Penggugat. BAHWA PENGGUGAT BERHENTI KARENA MENGUNDURKAN DIRI DI BUKTIKAN DENGAN SURAT PENGUNDURAN DIRI YANG DIBUAT OLEH PENGGUGAT PADA TANGGAL 16 JULI 2016 di tandatangi dan di bubuhi Meterai 6000 oleh penggugat.2.

2. Bahwa benar atas nama Rikardo Siahaan pernah bekerja diperusahaan Tergugat dengan status pekerja sebagai Masinis Kepala (Maskep) pada PKS Huta Harapan Tiurindu (HHT-I). Bahwa dengan benar dan tegas dikatakan Tergugat tidak benar dan tidak pernah melakukan pemberhentian sepihak kepada Penggugat atau PHK secara sepihak terhadap penggugat. BAHWA PENGGUGAT BERHENTI KARENA MENGUNDURKAN DIRI YANG DI BUKTIKAN DENGAN SURAT PENGUNDURAN DIRI YANG DIBUAT OLEH PENGGUGAT PADA TANGGAL 13 NOVEMBER 2017 di tandatangi dan di bubuhi Meterai 6000 oleh Penggugat.
3. Bahwa Tergugat menolak dali gugataan Penggugat I dan penggugat II pada Poin 9, Bahwa Penggugat telah salah mendalilkan Gugatannya pada pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 200 Tentang Ketenagakerjaan, BAHWA PASAL 156 TELAH DIUBAH berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa Ketentuan Di Dalam Pasal 156 Ayat 4 Huruf (C) Undang-Undang Ketenagakerjaan TELAH DIHAPUS berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa Penggugat tidak memiliki dasar Hukum menuntut Uang Pengganti Hak sebesar 15%. Gugatan Penggugat sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai Dasar Hukum, karenanya haruslah ditolak.
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas Gugatan Penggugat I pada Poin 11 menggugat Uang Pesangon sebesar Rp. 61.485.120 bahwa Penggugat sangat keliru dan tidak memiliki dasar Hukum menuntut Pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2. Bahwa Gugatan Penggugat I tersebut tidak masuk akal, mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;



5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas gugatan penggugat II pada Poin 11 menggugat Uang Pesangon sebesar Rp.45.000.000 bahwa Penggugat sangat keliru dan tidak memiliki dasar Hukum menuntut Pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2. Bahwa Gugatan Penggugat II tersebut tidak masuk akal, mengada-ada dan tidak memiliki Dasar Hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Para Tergugat, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara *a quo* adalah mengenai adanya perselisihan hak atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang - undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg, Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Para 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 s.d P-6 dan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 s/d T-4 dan mengajukan 4 (empat) orang saksi;

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 565/1.246-6/DTK/VIII tanggal 06 Agustus 2021 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 pegawai Mediator pada 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, sehingga tidak tercapai kesepakatan;



Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh para Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat I (l.c Ice Trisnawati Hutapea) mulai bekerja di perusahaan Tergugat 03 Juli 2008 sampai dengan 16 Juli 2016 (8 tahun) sebagai mandor lapangan dengan menerima upah/gaji sebesar Rp.3.415.840,- (tiga juta empat ratus lima belas ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dan Penggugat II (l.c Rikardo Siahaan) mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak 01 Desember 2009 sampai dengan 20 Maret 2017 (8 tahun) dengan jabatan terakhir sebagai masinis kepala (Maskep) PKS Huta Harapan Tiurindu I dengan upah terakhir sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengakui dan tidak membantah tentang hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, bagian pekerjaan sebagai mandor lapangan dan Masinis Kepala (Maskep) dan upah yang diterima oleh Para Penggugat setiap bulannya, namun Tergugat membantah tentang berakhirnya hubungan kerja Para Penggugat diperusahaan Tergugat bukan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tetapi oleh karena Para Penggugat mengundurkan diri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Para Penggugat, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan keberatan Tergugat tentang aturan yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat, apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa pasal 186 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundung yaitu tanggal 2 November 2020, sedangkan dalam pasal 185 huruf b berbunyi "Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa perselisihan antara Para Penggugat dengan



Tergugat terjadi pada tahun 2016 dan 2017 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mulai berlaku pada tanggal 2 November 2020 sehingga aturan tidaklah berlaku surut, berdasarkan pertimbangan tersebut maka aturan yang digunakan dalam penyelesaian perkara aquo adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah awalnya Pekerja Harian Lepas/Karyawan Harian Lepas (PHL/KHL) didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun, maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus berbentuk tertulis, dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) 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 tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disyaratkan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa perusahaan Tergugat adalah bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Para Penggugat pekerja sebagai mandor lapangan dan masinis kepala (Maskep) dan menerima perintah kerja dari asisten atau pimpinan perusahaan, maka majelis hakim berpendapat pekerjaan Para Penggugat adalah merupakan pekerjaan tetap dan pokok (*core bussiness*) di perusahaan Tergugat, yang terbukti tidak terputus-putus dan merupakan suatu bagian proses produksi perusahaan Tergugat (vide Penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 13 Kepmenakertrans **Nomor Kep.100/MEN/VI/2004**, dikenal dengan Perjanjian

Halaman 27 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Kerja Harian Lepas yang upahnya didasarkan pada kehadiran, akan tetapi lamanya bekerja harus kurang dari 21 hari dalam sebulan dan bila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, kemudian disyaratkan perjanjian kerja harian lepas wajib berbentuk tertulis;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Para Penggugat dan saksi Tergugat dibawah sumpah menurut agamanya menerangkan bahwa di perusahaan Tergugat ada absensi dan hari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 6 (enam) hari dalam seminggu;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 13 dan Pasal 14 dari Kepmenakertrans Nomor 100/2004 PKWT tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan dan untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur sistem pembayaran upah pekerja dapat dibayarkan atas dasar perhitungan harian, satuan hasil, potongan/borongan atau komisi untuk perhitungan pembayaran pesangon, sehingga sistem pembayaran upah bukanlah penentu status pekerja tetap atau tidak tetap, tetapi berdasarkan waktu dan jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan sebelumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) secara lisan dengan Pekerja Harian Lepas (PHL) atau Buruh Harian Lepas (BHL) dan tidak sesuai pasal 59 ayat (1) dan (2) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga berdasarkan pasal 59 ayat (7) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan demi hukum status pekerjaan para Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut juga dengan karyawan tetap;



Menimbang, bahwa pada tanggal 16 Juli 2016 Penggugat (l.c Ice Trisnawati Hutapea) mengajukan surat pengunduran diri dari perusahaan yang ditulis tangan di kertas folio bermeterai dengan alasan akan mengurus orang tua di kampung yang disaksikan oleh asisten afdeling II J.H Purba dan Kepala Personalia J. Sihotang, dan begitu juga Penggugat II (l.c Ricardo Siahaan) mengajukan pengunduran diri pada tanggal 13 November 2017 dan disetujui pada tanggal 20 November 2017 (vide T-1, T-2, T-3 dan T.4);

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bukan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, akan tetapi berakhirnya hubungan kerja oleh karena pengunduran diri atas kemauan Para Penggugat, sehingga dengan demikian petitum gugatan Para Penggugat angka 4 (empat) dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena berakhirnya hubungan kerja akibat pengunduran diri, maka Tergugat berkewajiban untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat berupa uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total



sebesar Rp.10.648.512,- (sepuluh juta enam ratus empat puluh delapan ribu lima ratus dua belas rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

1. Penggugat 1 atas nama **Ice Trisnawati Hutapea**,

1. Uang Pesangon  
 $Rp.3.415.840 \times 9 \times 1 = Rp.30.742.560$
2. Uang penghargaan masa kerja  
 $Rp.3.415.840 \times 3 = Rp.10.247.520 +$   
 $Rp.40.990.080$
3. Uang penggantian hak  
 $Rp.40.990.080 \times 15 \% = Rp. 6.148.512 +$

Sehingga, hak-hak Penggugat 1 berupa uang penggantian hak adalah  
 $Rp.40.990.080 \times 15 \% = Rp.6.148.512$

**(ENAM JUTA SERATUS EMPAT PULUH DELAPAN RIBU LIMA RATUS DUA  
BELAS RUPIAH)**

2. Penggugat 1 atas nama **Rikardo Siahaan**,

1. Uang Pesangon  
 $Rp.2.500.000 \times 9 \times 1 = Rp.22.500.000$
2. Uang penghargaan masa kerja  
 $Rp.2.500.000 \times 3 = Rp. 7.500.000 +$   
 $Rp.30.000.000$
3. Uang penggantian hak  
 $Rp.30.000.000 \times 15 \% = Rp. 4.500.000 +$

Sehingga, hak-hak Penggugat 1 berupa uang penggantian hak adalah  
 $Rp.30.000.000 \times 15 \% = Rp.4.500.000$

**(EMPAT JUTA LIMA RATUS RIBU RUPIAH)**

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka 5, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 6 berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.10.000.000 (sepuluh 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 pasal 191 ayat (1) RBg juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (Uit voerbaarr bij voorraad) mengenai petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum inkraht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan tuntutan kurang dari Rp.150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan pasal Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang berhubungan dan bersangkutan dalam perkara ini;

#### **M E N G A D I L I :**

##### **DALAM EKSEPSI :**

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

##### **POKOK POKOK PERKARA :**

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak (PKWTT) atau karyawan tetap;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus karena mengundurkan diri;



4. Menghukum Tergugat (l.c PT. Tor Ganda) untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp.10.648.512,- (sepuluh juta enam ratus empat puluh delapan ribu lima ratus dua belas rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1. Penggugat 1 atas nama **Ice Trisnawati Hutapea**,

1. Uang Pesangon

$$\text{Rp.3.415.840} \times 9 \times 1 = \text{Rp.30.742.560}$$

2. Uang penghargaan masa kerja

$$\text{Rp.3.415.840} \times 3 = \underline{\text{Rp.10.247.520}} + \\ \text{Rp.40.990.080}$$

3. Uang penggantian hak

$$\text{Rp.40.990.080} \times 15 \% = \underline{\text{Rp. 6.148.512}} +$$

**Sehingga, hak-hak Penggugat 1 berupa uang penggantian hak adalah Rp.40.990.080 X 15 % = Rp.6.148.512**

**(ENAM JUTA SERATUS EMPAT PULUH DELAPAN RIBU LIMA RATUS DUA BELAS RUPIAH)**

2. Penggugat 1 atas nama **Rikardo Siahaan**,

1. Uang Pesangon

$$\text{Rp.2.500.000} \times 9 \times 1 = \text{Rp.22.500.000}$$

2. Uang penghargaan masa kerja

$$\text{Rp.2.500.000} \times 3 = \underline{\text{Rp. 7.500.000}} + \\ \text{Rp.30.000.000}$$

3. Uang penggantian hak

$$\text{Rp.30.000.000} \times 15 \% = \underline{\text{Rp. 4.500.000}} +$$

**Sehingga, hak-hak Penggugat 1 berupa uang penggantian hak adalah Rp.30.000.000 X 15 % = Rp.4.500.000**

**(EMPAT JUTA LIMA RATUS RIBU RUPIAH)**

5. Membebankan kepada Negara biaya perkara sebesar Rp. 420.000,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah)

6. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, **tanggal 14 Maret 2022** oleh kami Martua Sagala, S.H, M.H, sebagai Ketua Majelis, Masdalena Lubis, S.H., dan Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana

Halaman 32 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diucapkan pada hari **Rabu, tanggal 16 Maret 2022**, dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan didampingi para Hakim Anggota dan dibantu oleh Linda Mora Hasibuan, S.H, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat;

**Hakim Anggota,**

**Hakim Ketua,**

**Masdalena Lubis, S.H.**

**Martua Sagala, S.H., M.H**

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

**Panitera Pengganti,**

**Linda Mora Hasibuan, S.H**

**Biaya-biaya :**

1. Panggilan	Rp. 400.000,00
2. Pencatatan Jurnal	Rp. 10.000,00
3. Materai	Rp. 10.000,00+
Jumlah	Rp. 420.000,00

(empat ratus dua puluh ribu rupiah)

Halaman 33 dari 33  
Putusan Nomor 338/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn