



**PUTUSAN**

Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**NANI SUPRIANI TANJUNG**, Kewarganegaraan : Indonesia, Tempat /tanggal

Lahir : Barus / 02-10-1992, Jenis Kelamin : Perempuan,

Pekerjaan : Eks. Karyawan PT. HRD MANDIRI dan PT.

INDUSTRI KARET DELI, Bagian/No. Peng BDSB/HRM

0265, Alamat : Jalan Perunggu, Lingk. VI, Kelurahan

Kota Bangun, Kecamatan Medan Deli Kota Medan,

Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh

kuasanya Liboin Rumapea, S.H, Advokat/Lawyer &

Legal Consultan pada Law Office LIBOIN RUMAPEA,

S.H & PARTNERS yang berkantor di Jalan Rawe VI,

Nomor 220 Lingkungan VIII Kelurahan Tangkahan

Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan Provinsi

Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus

tanggal 29 Maret 2021 dan telah didaftarkan pada

kepaniteraan hukum Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-

A Khusus dengan register 5647/Penk-PHI/2021/PN.Mdn

pada tanggal 14 April 2021, selanjutnya disebut sebagai

**--PENGGUGAT;**

**LAWAN :**

1. **PT. HRD MANDIRI**, Berkedudukan di Jalan Platina Raya, Ruko Kota Baru Blok A, Nomor 2-D Kelurahan Titi Papan Kecamatan Medan Marelan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Poltak Tampubolon, S.H.,M.Th dan Shoimah, S.Ag.,S.H, masing-masing advokat/penasehat hukum pada kantor hukum "Poltak

Halaman 1 dari 4

Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tampubolon, S.H & Rekan” yang berkantor di Jalan Bersama Lingkungan II Kelurahan Belawan Sicanang Medan Hp.0813-6257-7312, E-mail [poltaks@yahoo.com](mailto:poltaks@yahoo.com), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 September 2021 yang telah didaftarkan di kepaniteraan hukum Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 1419/Penk-PHI/2021/PN Mdn tanggal 22 September 2021 yang selanjutnya disebut -

-----**TERGUGAT I;**

- 2. PT. INDUSTRI KARET DELI**, Berkedudukan di Jalan K.L. Yos Sudarso, KM. 8,3, Kelurahan Tanjung Mulia Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara, Indonesia, selanjutnya disebut -----**TERGUGAT II;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara dan bukti bukti surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 22 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 03 September 2021 dalam Register Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat (i.c. Nani Supriani Tanjung) adalah Eks. Karyawan Tergugat I (i.c. PT. HRD MANDIRI, Bagian/No. Peng : BDSB/HRM 0265, Masuk kerja sejak bulan September 2012 s/d tanggal 07 November 2020 dan Masa kerja 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan, yang ditempatkan bekerja diperusahaan Tergugat II (i.c. PT. INDUSTRI KARET DELI) dan Penggugat bekerja dengan baik, jujur dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
2. Bahwa Tergugat I (i.c. PT. HRD MANDIRI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing) dalam hal ini menempatkan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat II (i.c. PT. INDUSTRI KARET DELI) yang bergerak dalam bidang Produksi Karet Ban Dalam dan Ban Luar dan lain-lainnya ;

*Halaman 2*  
*Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat I dan Tergugat II menerima Upah terakhir tahun 2020 dari Tergugat I sekitar Rp. 3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah), ternyata Upah yang diberikan Tergugat I kepada Penggugat tidak memenuhi Kebutuhan Hidup Layak, mengingat Masa Kerja Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I dan Tergugat II selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan ;
4. Bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat I dan Tergugat II tersebut telah bertentangan dan melanggar ketentuan Pasal 14 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang menyatakan, ayat (2), yaitu : "Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi". Dan ayat (3), yaitu : Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh. Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (1) huruf c ditegaskan bahwa : "Sanksi Administratif dikenakan kepada Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3)".;
5. Bahwa hal tersebut juga dipertegas dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah, yaitu : "Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1) dikenakan sanksi administratif".
6. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I dan ditempatkan bekerja di perusahaan Tergugat II, Waktu Kerja pada hari Senin s/d Sabtu dan Tergugat I dan Tergugat II memberikan Waktu Istirahat kepada Penggugat selama 30 (tiga puluh) menit selama Waktu Kerja 12 (dua belas) Jam Perhari, yaitu Waktu Kerja Pukul 07.00 s/d 19.00 WIB dan Pukul 19.00 WIB s/d 07.00 WIB secara terus menerus tidak terputus. Hal ini disebut tindakan dan atau perbuatan Melawan Hukum (Onrecht Matige Daad) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 79 UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan diancam tindak pidana

Halaman 3  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

7. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setiap 6 (enam) bulan sekali sejak tahun 2012 s/d tahun 2020 secara terus-menerus dan tidak pernah terputus selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan ;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-undang R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan :
  - (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.

Halaman 4  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa juga ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dipertegas didalam Pasal 3 jo. Pasal 4 jo. Pasal 8 jo. Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;
10. Bahwa Tergugat I mempekerjakan Penggugat di perusahaan Tergugat II di bagian Produksi Ban Dalam yang jenis dan sifat pekerjaannya bersifat Menetap. Sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat I terhadap Penggugat untuk bekerja di perusahaan Tergugat II adalah bertentangan dengan Pasal 59 Undang-undang R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 jo. Pasal 4 jo. Pasal 8 jo. Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;
11. Bahwa ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan : "Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu."
12. Bahwa oleh karena Tergugat I mempekerjakan Penggugat di perusahaan Tergugat II di bagian Produksi Ban Dalam yang jenis dan sifat pekerjaannya bersifat Menetap. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat 7 (tujuh) Undang-undang R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Tidak Sah dan Batal demi Hukum sehingga hubungan Kerja Penggugat berubah/beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Menetap di perusahaan Tergugat II, sehingga apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak, maka Tergugat II berkewajiban membayar Hak-hak Penggugat ;
13. Bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat II yang mempekerjakan Penggugat melalui Tergugat I yaitu Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dalam hal ini PT. HRD MANDIRI adalah bertentangan dan melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-undang R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 jo. Pasal 4 jo. Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :

Halaman 5  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sanksinya Tergugat II melanggar Hukum dan tidak dibenarkan mempekerjakan Penggugat melalui Tergugat I. Namun hingga saat ini Tergugat II masih tetap melakukan pelanggaran Hukum dengan tetap menggunakan Jasa Tergugat I (i.c. PT. HRD MANDIRI) selaku Penyedia Jasa Tenaga Kerja ;

14. Bahwa hubungan kerja Tergugat I dengan Penggugat diperusahaan Tergugat II yang dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat menguntungkan bagi Tergugat I dan Tergugat II, tetapi mengakibatkan kerugian hak-hak Normatif Penggugat, yaitu Upah tidak sesuai Struktur dan Skala Upah, Jam Kerja selama 12 (dua belas) jam sehari, Jam Istirahat selama 30 (tiga puluh) menit, Lembur tidak diberitahukan perhitungan lembur perjam, Lembur tidak diberikan Puding, Hak Cuti yang diuangkan dan tidak diberikan Uang Makan;
15. Bahwa Penggugat selama bekerja diperusahaan Tergugat I dan Tergugat II telah menunjukkan dedikasi tinggi dan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sebagai Karyawan Produksi Ban Dalam dan Ban Luar. Namun tanggung jawab yang besar yang dilakukan Penggugat sama sekali tidak pernah dihargai oleh Tergugat I dan Tergugat II, terbukti Tergugat I dan Tergugat II telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Penggugat tanpa dasar Hukum dan tidak diberikan Hak-hak Penggugat ;
16. Bahwa Tergugat I memberhentikan Penggugat dengan cara menyuruh Penggugat menandatangani Surat Pengunduran Diri tertanggal 07 November 2020, kemudian Tergugat melalui Sdra. ACHMAD HASDAN menyodorkan kepada Penggugat Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 untuk ditandatangani oleh Penggugat dengan janji akan dipekerjakan di tempat lain. Namun setelah Penggugat menandatangani, ternyata janji tersebut tidak pernah terealisasi;
17. Bahwa kemudian di bulan Desember 2020, Penggugat mendatangi Kantor Tergugat dengan maksud hendak mencairkan dana BPJS Ketenagakerjaan, kemudian Tergugat langsung mengeluarkan Surat Keterangan No. 012/SK/HRM/XII/2020 tertanggal 15 Desember 2020 yang ditandatangani oleh Sdra. ACHMAD HASDAN selaku K.A. Unit PT. HRD MANDIRI, yang menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja di

Halaman 6  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan Tergugat I sejak bulan September 2012 s/d bulan Oktober 2020;

18. Bahwa Penggugat (i.c. NANI SUPRIANI TANJUNG) telah mencabut/menarik Surat Pengunduran Diri nya tersebut diatas pada tanggal 27 Januari 2021;
19. Bahwa alasan-alasan Penggugat mencabut/menarik kembali Surat Pengunduran Diri tertanggal 07 November 2020 yang pernah ditandatangani dikarenakan adanya tekanan dari atasan (mandor) karena tidak mencapai target produksi yang diharapkan, tidak sanggup mengikuti sistem kerja yang ditetapkan Perusahaan, akibatnya Penggugat sudah tidak nyaman lagi dalam melakukan pekerjaan, sehingga Penggugat terpaksa membuat Surat Pengunduran Diri, selanjutnya Penggugat menyadari tidak ada alasan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang selama ini dilakukan dengan baik, jujur dan bertanggung jawab apabila dijalankan tanpa adanya tekanan;
20. Bahwa Surat Pengunduran Diri Penggugat tersebut diatas pada dasarnya tidak murni dari hati Penggugat, akan tetapi karena sistem kerja di perusahaan Tergugat II (i.c. PT. INDUSTRI KARET DELI) yang mengharuskan Penggugat bekerja memenuhi target produksi, bekerja selama 12 jam perhari dan istirahat hanya diberikan selama 30 menit dan ditambah lagi Penggugat sering dimarah-marahi mandor karena tidak mencapai target produksi bahkan apabila ada barang produksi yang rusak atau salah cetak maka kerugian dibebankan kepada Penggugat, sehingga Penggugat sangat tertekan dan tidak nyaman lagi dalam melakukan pekerjaan;
21. Bahwa mencermati dan menilai bahwa Surat Pengunduran Diri Penggugat tersebut diatas telah ternyata tidak memenuhi prosedur pengunduran diri karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan alasan karena Pemohon mengundurkan diri telah diatur secara Limitatif dalam ketentuan Pasal 154 butir b dan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:
  - a. Pasal 154 butir b : "Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha....." ;

Halaman 7  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



b. Pasal 162 ayat (3) : “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- Tidak terikat ikatan dinas; dan
- Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

22. Bahwa pada pokoknya syarat dan ketentuan Hukum tentang Pengunduran Diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 154 dan Pasal 162 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bersifat Kumulatif, artinya bahwa jika satu syarat tidak terpenuhi, maka pengunduran diri Penggugat tersebut diatas tidak sah dan batal demi Hukum, sehingga hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat diperusahaan Tergugat II haruslah dikembalikan seperti semula;

23. Bahwa untuk menguatkan dalil Penggugat tentang pengunduran diri yang tidak sah dan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan No. 230 / Pdt.Sus-PHI / 2015 / PN.Mdn tertanggal 07 Maret 2016 jo. Putusan Mahkamah Agung R.I No. 659 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 tertanggal 1 September 2016 antara EDI SUSILO selaku PENGGUGAT / TERMOHON KASASI / PEMOHON EKSEKUSI Melawan PT. BELAWAN INDAH selaku TERGUGAT / PEMOHON KASASI / TERMOHON EKSEKUSI, yang telah berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht Van Gewijsde);

24. Bahwa tindakan Tergugat I dan Tergugat II yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Penggugat tersebut, ternyata tidak dirundingkan dahulu adalah tindakan dan perbuatan melawan Hukum sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

25. Bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat I dan Tergugat II yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Penggugat tersebut ternyata tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah tindakan dan perbuatan melawan Hukum sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
26. Bahwa Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan Surat kepada Tergugat I dan Tergugat II sesuai Surat Nomor : 13/LR-AD/PHK/II/2021 tertanggal 09 Februari 2021, Perihal : Somasi (Teguran Hukum) dan Permohonan Penyelesaian Bipartit. Namun Tergugat I dan Tergugat II tidak mengindahkannya dan tidak bersedia memberikan Hak-hak Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak;
27. Bahwa oleh karena Tergugat I dan Tergugat II sama sekali tidak mengindahkan Surat Penggugat melalui Kuasa Hukumnya LIBOIN RUMAPEA, S.H., kemudian Penggugat melalui Kuasa Hukumnya LIBOIN RUMAPEA, S.H., telah menempuh upaya penyelesaian secara "Tripartit" di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sesuai Surat Nomor : 26/LR-AD/PHK/II/2021 tertanggal 22 Februari 2021 dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menindaklanjutinya sesuai Surat Nomor : 567/234 tanggal 24 Februari 2021, Perihal : Panggilan I/Klarifikasi, Surat Nomor : 567/275 tanggal 04 Maret 2021, Perihal : Panggilan II, Ditujukan Kepada Yth : Sdr. Pimpinan Perusahaan PT. HRD Mandiri, Sdra. Pimpinan Perusahaan PT. Industri Karet Deli dan Sdr. Nani Supriani Tanjung d/p. LAW OFFICE LIBOIN RUMAPEA, S.H., & PARTNERS. Dalam proses Mediasi antara Tergugat I dengan Penggugat tidak ada kesepakatan karena Tergugat II tidak pernah hadir memenuhi Panggilan Resmi dari Pemerintah Kota Medan. Hal ini membuktikan Tergugat II (i.c. PT. Industri Karet Deli) tidak menghargai Pemerintah Kota Medan;

Halaman 9  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa selanjutnya Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu Ibu Dra. HANNALORE SIMANJUNTAK, MIP dan Mediator Hubungan Industrial yaitu Bapak LODEWIK MARPAUNG, S.E., M.Si., terpaksa mengeluarkan Surat Nomor : 567/380 tertanggal 22 Maret 2021, Perihal : ANJURAN, Ditujukan Kepada Yth : Ditujukan Kepada Yth : Sdr. Pimpinan Perusahaan PT. HRD Mandiri, Sdra. Pimpinan Perusahaan PT. Industri Karet Deli dan Sdr. Nani Supriani Tanjung d/p. LAW OFFICE LIBOIN RUMAPEA, S.H., & PARTNERS, yang Mengajukan : Agar Pihak Pekerja Sdri. Nani Supriani Tanjung dan Pihak Pengusaha PT. HRD Mandiri melaksanakan ketentuan yang telah disepakati dalam perundingan dan telah dibuat Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 dimana hal ini wajib dilaksanakan oleh para pihak dan selanjutnya telah didaftarkan oleh pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn.
29. Bahwa Penggugat menolak Isi/Bunyi Anjuran tersebut, karena Akta Bukti Perjanjian Bersama tidak pernah diketahui oleh Penggugat. Dan Penggugat keberatan dikarenakan Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 didaftarkan Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial karena didalam Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 tersebut tidak ada kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dengan membayar Kompensasi (Uang Pisah) dari Tergugat, tetapi Tergugat dengan akal liciknya mendaftarkan Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 sesuai Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn;
30. Bahwa kelicikan Tergugat terbukti bahwa Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 didaftarkan Tergugat pada saat proses Mediasi di Dinas Ketenakerjaan Kota Medan sedang berlangsung. Hal ini bentuk dan upaya Tergugat agar menghilangkan tuntutan hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima Penggugat, sehingga Mohon Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan

Halaman 10  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengadili perkara ini untuk Arif dan Bijaksana untuk tidak mempertimbangkan Surat Pengunduran Diri tertanggal 07 November 2020, Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 dan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn ;

31. Bahwa Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn yang didaftarkan Tergugat ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan ternyata tidak ada kesepakatan Kompensasi (Uang Pisah) antara Tergugat I dengan Penggugat dan tidak memiliki kekuatan Eksekusi, dan anehya yang mendaftarkan adalah Tergugat (Pengusaha) yang seharusnya adalah Penggugat (Pekerja), sehingga Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

32. Bahwa berdasarkan alasan-alasan Hukum yang dikemukakan Penggugat tersebut, terbukti Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan cara-cara yang tidak dibenarkan Undang-Undang dan tanpa dasar Hukum yang jelas, maka sudah selayaknya Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dihitung berdasarkan UMK Kota Medan Tahun 2021, dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp. 3.222.556,- = Rp. 58.006.008,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan x Rp. 3.222.556,- = Rp. 9.667.668 +
- = Rp. 67.673.676,-
- Uang Pengganti Perumahan dan Perobatan sebesar 15 % x Rp. 67.673.676,- = Rp. 10.151.051- +
- Total = Rp. 77.824.727,-

Halaman 11  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(tujuh puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh empat ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah) ;

33. Bahwa selain tuntutan tersebut, Tergugat I dan Tergugat II juga berkewajiban Hukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Penggugat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan upah proses selama 6 (enam) bulan, yaitu : 6 (enam) bulan x Rp. 3.322.556,- = Rp. 19.335.336,- (sembilan belas juta tiga ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh enam rupiah) ;

34. Bahwa agar Gugatan Penggugat tidak Illusionir dan tidak bernilai dan demi menghindari usaha Tergugat I dan Tergugat II akan mengalihkan harta kekayaannya kepada pihak lain, maka Penggugat berkepentingan agar terhadap harta kekayaan Tergugat I dan Tergugat II diletakkan terlebih dahulu Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap benda-benda bergerak dan tidak bergerak yang kami ajukan dalam perkara ini, yaitu :

1. "Tanah dan Bangunan milik PT. HRD MANDIRI, di Jln. Platina Raya, Ruko Kota Baru, Blok A, No. 2-D, Kel. Titi Papan, Kec. Medan Marelان, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia".
2. "Tanah dan Bangunan milik PT. INDUSTRI KARET DELI, yang terletak di Jln. K.L. Yos Sudarso, KM. 8,3, Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia".

35. Bahwa Penggugat setelah perkara ini diputus dan dimenangkan oleh Penggugat, namun Tergugat I dan Tergugat II tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut Hukum agar Tergugat I dan Tergugat II dihukum untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht Van Gewijsde) sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna ;

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat kemukakan tersebut, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan untuk menetapkan hari Sidang serta memanggil Pihak-pihak yang berperkara tersebut serta memberikan Putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

Halaman 12  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## MENGADILI

Primair :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Surat Pengunduran Diri tertanggal 07 November 2020 adalah tidak sah dan batal demi Hukum karena tidak memenuhi unsur dalam ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan Surat Persetujuan Bersama No. 05/SPB/XI/HRM/2020 tertanggal 07 November 2020 yang dibuat oleh Tergugat atas nama Penggugat (i.c. Nani Supriani Tanjung) adalah tidak sah dan batal demi Hukum karena tidak memenuhi unsur dan bertentangan dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
4. Menyatakan tidak Sah dan Batal demi Hukum Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit Nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn yang didaftarkan Tergugat ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan karena tidak ada kesepakatan Kompensasi (Uang Pisah) antara Tergugat I dengan Penggugat dan tidak memiliki kekuatan Eksekusi ;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tidak sah dan batal demi Hukum
6. Menyatakan hubungan kerja Penggugat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diperusahaan Tergugat II ;
7. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Tergugat I dan Tergugat II dengan Penggugat karena diputuskan Pengadilan ;
8. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng untuk membayar Hak-hak Penggugat sebesar Rp. 77.824.727,- (tujuh puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh empat ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah), dengan perincian sebagai berikut :
  - Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp. 3.222.556,- = Rp.58.006.008,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan x Rp. 3.222.556,- = Rp. 9.667.668,- +
  - = Rp. 67.673.676,-
  - Uang Pengganti Perumahan dan Perobatan sebesar 15 % x Rp. 67.673.676,- = Rp. 10.151.051- +

Halaman 13  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total = Rp. 77.824.727,-

(tujuh puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh empat ribu tujuh ratus dua puluh tujuh rupiah);

9. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Penggugat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan upah proses selama 6 (enam) bulan, yaitu : 6 (enam) bulan x Rp. 3.329.867,- = Rp. 19.979.202,- (sembilan belas juta sembilan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus dua rupiah);
10. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap benda-benda bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat I dan Tergugat II yang akan kami ajukan dalam perkara ini, yaitu :
  1. "Tanah dan Bangunan milik PT. HRD MANDIRI, di Jln. Platina Raya, Ruko Kota Baru, Blok A, No. 2-D, Kel. Titi Papan, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia".
  2. "Tanah dan Bangunan milik PT. INDUSTRI KARET DELI, yang terletak di Jln. K.L. Yos Sudarso, KM. 8,3, Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia".
11. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht Van Gewijsde) sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
12. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsida:

Atau : Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir diwakili oleh kuasanya Liboin Rumapea, S.H, Sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Poltak Tampubolon, S.H.,M.Th dan Shoimah,S.Ag.,S.H;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu

Halaman 14  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat 1 (l.c PT. HRD Mandiri) pada tanggal 23 September 2021 telah mengajukan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa Tergugat-I Menolak dengan Tegas Seluruh dalil- dalil Penggugat Sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Surat Gugatan Perselisihan Pemutusan hubungan Industrial Penggugat, Medan tanggal 12 Juli 2021. Sebab dalil – dalil tersebut sangat bertolak belakang dengan Fakta – Fakta Hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal- hal yang secara tegas diakui Kebenarannya dalam Jawaban ini di dalam pokok Perkara ini dan dibenarkan oleh Tergugat I dalam persidangan ;
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 16 sampai Poin 20 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan memberhentikan Penggugat dengan cara Menyuruh Penggugat Menandatangani Surat Pengunduran diri, Jelas Penggugat Bertolak Belakang dengan Pakta Hukum yang Sesungguhnya dan tidak Memahami isi Surat Pengguduran diri Penggugat Sendiri Bahwa didalam Surat Pengguduran diri tersebut, tertuang Kalimat Menyatakan Bahwa Pengguduran diri Penggugat dibuat dalam keadaan Sadar dan Tanpa Paksan dari Pihak Manapun. Menulis dengan Tangan Sendiri oleh Penggugat.Tertanggal Medan 07 November 2020., ditandatangani diatas Materai 6000. Oleh Penggugat.,
3. Bahwa apa yang dinyatan oleh Penggugat Juga dalam Gugatannya yang Kami kutip Pada Poin 24 dengan Menyatakan Pemutusan hubungan Kerja ( PHK ) Sepihak Bahwa ini merupakan pernyataan yang mengada – ada dan tidak ada berdasarkan Fakta hukum.( tanpa ada Surat PHK Sepihak dari Tergugat-I.,Karena bertolak belang dengan sesungguhnya bahwa Penggugat telah Mengundurkan diri atas kemauan Sendiri Tertanggal 07 November 2020. Kurang lebih 1 tahun Lalu ( Satu Tahun Lalu ) dari Gugatan Penggugat dan Sebagaimana terbukti dalam Surat Persetujuan Bersama No.05/SPB/XI/2020. Tertanggal 07 November 2020 ditandatangani diatas Materai 6000. Oleh Tergugat I dan Penggugat ( Terlampir Sebagai Bukti ) dan Juga telah di Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn, pada tanggal 02 Maret 2021. Dan Penggugat

Halaman 15  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan dalam Gugatannya Bahwa Penggugat terakhir bekerja kepada tergugat I pada Tanggal 07 November 2020 dan Penggugat Menyatakan Bahwa Tergugat I Memberhentikan Penggugat atau Memutuskan Hubungan Kerja PHK Sepihak kepada Penggugat didalam Gugatan Penggugat.,yang Mana Pakta hukum Sesungguhnya Tergugat I tidak Perna Memberhentikan atau PHK Sepihak Penggugat. Bahwa Melainkan Penggugat Telah Mengundurkan Diri dengan Kemauan Sendiri Pada Tanggal 07 November 2020 Surat Pengunduran diri ( Terlampir Sebagai bukti )

4. Bahwa pada poin 7 Pada Gugatannya Menyatakan Bahwa Penggugat, Bekerja Sudah 8 tahun 2 bulan adalah TIDAK BENAR dan tidak Secara Pakta hukum yang Sesungguhnya Karna Bahwa Penggugat Mengakui dalam Gugatannya Poin 7 tersebut Bahwa PKWT ditandatangani Setiap 6 Bulan Sekali dengan Sistem Penggugat dalam Keadaan Tidak Bekerja Setiap TANDA TANGAN PKWT tersebut. Bahwa oleh karna Penggugat tidak Jujur dan Mengada – ada didalam Gugatan Penggugat. dalam Pakta Hukum Sesungguhnya dan untuk Mengajukan Gugatan ini. Sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak atau Setidak – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;
5. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 4 dan Poin 6 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa tentang Struktur dan Sekala Upah Perlukami Sampaikan Bahwa PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat tidak ada Tertuang didalam Surat Perjanjian Waktu Tertentu dan Penggugat telah membenarkan Bahwa Tergugat I adalah Sebagai Bidang Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing) pada Poin 2 dalam Gugatan Penggugat., dan Pada Poin 6., Bahwa Penggugat Keliru tidak mendasar dan Mengada – ada .waktu kerja 12 Jam Perhari dalam Pakta Hukum yang sesungguhnya Bahwa Penggugat Bekerja dengan Waktu Kerja adalah Satu (1) minggu 40 Jam Sesuai yg tertuang dalam PKWT Penggugat .,
6. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat didalam Gugatannya pada poin 28 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan Terpaksa Mengeluarkan Surat Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 Perihal Anjuran ,bahwa Penggugat Mengada-ada dan Pikna membuat keterangan Palsu dalam Gugatan tersebut. Yang mana dilakuak Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Mediator Hubungan Industrial

Halaman 16  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bapak Lodewik Marpaung ada Berdasarkan Pakta Hukum Yang Sesungguhnya dan berdasarka Bukti Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn, pada tanggal 02 Maret 2021 ( Terlampir Sebagai Bukti ) .

7. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 31 sampai Poin 35 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan terkait Telah di Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn tertanggal 02 Maret 2021, Bahwa Surat Perjajian Bersama No.05/SPB/XI/HRM/2020. Jelas Penggugat Sudah Jelaskan dalam Surat Perjajian Bersama Poin 3 Bahwa Penggugat Sendiri Menyatakan Penggugat telah diselesaikan hak – hak Normatif Selesai dengan Baik dan tuntas antara Tergugat-I dan Penggugat dan Penggugat tidak lagi Menuntut Tergugat –I Secara apapun dikemudian hari. Dan terkait permohonan Uang Pesangon sangat bertentangan dengan Surat Perjajian Bersama diatas Tergugat- I berpegang dengan ANJURAN Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 dan Oleh Karna itu di Mohon Kehadapan Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili Perkara ini agar sudikiranya menyatakan dalam Amar putusan Bahwa ANJURAN Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 dan Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn tertanggal 02 Maret 2021, Bahwa Surat Perjajian Bersama No.05/SPB/XI/HRM/2020. yang dibuat Tergugat 1 dengan Pekerja/Buruh Sah Secara Hukum.
8. Bahwa Yang Sesungguhnya Penggugat telah Mengundurkan diri atas kemauan Sendiri Tertanggal 07 November 2020. Kurang Lebih 1 thn (Satu Tahun yang Lalu ) ditandatangani diatas Materai 6000. Oleh Tergugat I dan Penggugat . yang berkekuatan Hukum Sesuai Dengan KUH Perdata Pasal 1338 yaitu : Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
9. Bahwa dalam Gugatan Penggugat tidak ada menyebutkan Satu pun alasan dan Bukti yang Menyebutkan Bawah Penggugat diberhentikan

Halaman 17  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau di PHK Oleh Terguga I. yang berdasarkan Pakta Hukum Yang sesungguhnya. Penggugat tidak ada membuktikan Surat PHK Sepihak yang dikeluarkan atau diberikan oleh Tergugat -I Bahwa oleh karna Penggugat tidak Memiliki Legal Standing untuk Mengajukan Gugatan ini. Sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak atau Setidak – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;

10. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 7 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan terkait PKWT. Penggugat Sudah Jelas Bahwa Penggugat Sendiri Menyatakan Penggugat adalah Kontrak per 6 Bulan sekali. Oleh Karna itu di Mohon Kehadapan Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili Perkara ini agar sudikiranya menyatakan dalam Amar putusan Bahwa PKWT yang dibuat Tergugat 1 dengan Pekerja/Buruh Sah Secara Hukum.
11. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 26 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan Bahaw setelah Surat Somasi Permohonan Penyelesaian Bipartit. Bahwa Tergugat-I tidak Pernah menerima Surat Somasi Semenjak Penggugat Menggunduran diri. Kurang Lebih 1 tahun Lalu. dan telah diselesaikan dengan baik dengan tuntas Hak – hak Penggugat Sesuai Surat Persetujuan Bersama No.05/SPB/XI/HRM/2020 Tertanggal 07 November 2020 (Surat Persetujuan Bersama) tersebut.
12. Bahwa Tergugat-I Menolak dengan Tegas Seluruh dalil- dalil Penggugat Sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Surat Gugatan Perselisihan Pemutusan hubungan Industrial Penggugat, Medan tanggal 12 Juli 2021. Sebab dalil – dalil tersebut sangat bertolak belakang dengan Fakta – Fakta Hukum yang sesungguhnya, dan Mengada- ada didalam Gugatan Penggugat kecuali terhadap hal- hal yang secara tegas diakui Kebenarannya dalam Jawaban di dalam pokok Perkara ini dan dibenarkan Tergugat-I dalam persidangan ;
13. Bahwa Berdasarkan Uraian dan Fakta- Fakta Hukum tersebut diatas Bahwa Perkara ini Kurang Lebih 1 Tahun Lalu, dan Telah di Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn, pada tanggal 02 Maret 2021 Sesuai dengan Pasal 171 Undang – Undang Nomor .13 Tahun 2003 Bahwa Gugatan Penggugat Kadaluarsa karna Lewat Tenggang Waktu 1 tahun dengan ini Tergugat-I Memohon Kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri

Halaman 18  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Medan yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk memutuskan perkara ini dengan Putusan,

## DALAM POKOK PERKARA.

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat di terima ( Niet Ontvankelijik Verklaard)
2. Menyatakan kalau Penggugat bukan lah Penggugat yang beriktikat baik.
3. Menyatakan tidak sah dan berharganya sita jaminan ( Conservatoir beslag) yang di letakan sita dalam perkara ini.
4. Menolak Permohonan Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, dan Uang Pengganti hak, dan Hak –hak Lainnya yang di Mohonkan Penggugat.
5. Menyatakan Gugatan Reg Nomor : 319/Pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn Gugatan Penggugat Kadaluarsa Secara Hukum atau tidak dapat diterima.
6. Menghukum Penggugat Untuk Membayar Biaya Kerugian Tergugat Sebesar Rp. 100.000.000.- ( Seratus Juta Rupiah )
7. Menyatakan Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dengan Tergugat I adalah Sah Secara Hukum
8. Menyatakan Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal medan 07 November 2020 adalah Sah Secara Hukum
9. Menyatakan Akta Bukti Pendaftaran Perjajian Bersama Melalui Bipartit Nomo ;615/Bip/2021/PHI.Mdn tanggal 2 Maret 2021 adalah Sah Secara hukum
10. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.  
Atau apabila Majelis berpendapat lain Mohon putusan yang seadil-adilnya ( Ex Aequo et bono ). Terimakasih kami ucapkan. ;  
Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan replik dan Tergugat 1 tidak mengajukan Duplik;  
Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, lalu diberi tanda (*Bukti P-1 sampai dengan bukti P-8*) sebagai berikut :

Halaman 19  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti P-1: Fotocopy Kartu Penduduk Nomor 1201014210920001 atas nama Nani Supriani Tanjung;
2. Bukti P-2: Fotocopy slip gaji karyawan PT. HRD Mandiri periode 20 Agustus 2020 unit PT. Industri Karet Deli nomor pengenal : HRM-0265, bagian BDSB;
3. Bukti P-3: Fotocopy surat pengunduran diri tertanggal 07 November 2020 atas nama Nani Supriani;
4. Bukti P-4: Fotocopy surat Persetujuan Bersama Nomor 05/SPB/XI/HRM/2020 tanggal 07 November 2020 yang dibuat oleh Tergugat (Ahmad Hasdan) untuk diri Penggugat;
5. Bukti P-5: Fotocopy surat keterangan Nomor 012/SK/HRM/XII/2020 tanggal 15 Desember 2020 yang dibuat oleh Tergugat (Achmad Hasdan) untuk Penggugat (I.c Nani Supriani Tanjung) yang diperbuat untuk kelengkapan berkas BPJS Ketenagakerjaan;
6. Bukti P-6: Fotocopy Surat pencabutan/penarikan Kembali surat pengunduran diri tertanggal 07 November 2020 yang ditujukan kepada Yth : Direktur PT. HRD Mandiri yang pernah ditanda tangani oleh Nani Supriani;
7. Bukti P-7: Fotocopy dari akta bukti pendaftaran perjanjian Bersama melalui bipartite nomor : 615/Bip/2021/PHI.Mdn tanggal 2 Maret 2021;
8. Bukti P-8: Fotocopy Surat Law Office Liboin Rumapea, S.H & Partners Nomor 13/LR-AD/PHK/II/2021 tanggal 09 Februari 2021 ditujukan kepada Yth : 1. Direktur PT. HRD Mandiri dan 2. Direktur PT. Industri Karet Deli, Perihal somasi (teguran hukum) dan permohonan penyelesaian Bipartit;
9. Bukti P-9: Fotocopy Surat Law Office Liboin Rumapea, S.H & Partners Nomor 26/LR-AD/PHK/II/2021 tanggal 22 Februari 2021 ditujukan kepada Yth : Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Perihal : pengaduan pelanggaran hak-hak normative dan permohonan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak melalui Tripartit;
10. Bukti P-10 : Fotocopy Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/234 tanggal 24 Februari 2021, Perihal : Panggilan I/Klarifikasi, ditujukan kepada Yth, 1. Pimpinan PT. HRD Mandiri, 2. Pimpinan Perusahaan PT. Industri Karet Deli, dan 3. Sdr. Nani Supriani Tanjung d/p Law Office Liboin Rumapea, S.H & Partners;
11. Bukti P-11 : Fotocopy Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/516 tanggal 15 April 2021, Perihal : Panggilan II/Klarifikasi,

Halaman 20  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditujukan kepada Yth, 1.Pimpinan perusahaan PT. HRD Mandiri, 2. Pimpinan Perusahaan PT. Industri Karet Deli, dan 3. Sdr. Nani Supriani Tanjung d/p Law Office Liboin Rumapea, S.H & Partners;

12. Bukti P-12 :Fotocopy Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/733A tanggal 21 Mei 2021, Perihal : Anjuran, ditujukan kepada Yth, 1.Pimpinan perusahaan PT. Anugerah Wijaksana Abadi, 2. Pimpinan Perusahaan PT. Industri Karet Deli, dan 3. Sdr. Haidul Fitriadi Hasibuan d/p Law Office Liboin Rumapea, S.H & Partners;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Penggugat tidak mengajukan saksi walaupun telah diberikan kesempatan untuk itu :

Menimbang, bahwa dalam pembuktiannya Tergugat 1 telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya sesuai dan diberi tanda (*Bukti T.1 – 1 s/d T.1- 4*), dengan foto copy sebagai berikut :

1. Bukti T.1-1 : Foto copy surat anjuran pegawai mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/380 tanggal 22 Maret 2021 ;
2. Bukti T.1-2 : Foto copy surat pengunduran diri atas kemauan sendiri Penggugat tanggal 07 November 2020;
3. Bukti T.1-3 : Foto copy Persetujuan Bersama tanggal 7 November 2020 yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat 1;
4. Bukti T.1-4 : Foto copy akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama melalui Bipartit nomor 615/Bip/2021/PHI.Mdn tanggal 2 Maret 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat 1 (l.c PT. HRD Mandiri) dalam pemeriksaan perkara aquo tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat dan Tergugat 1 tidak mengajukan kesimpulan;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Halaman 21  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat (i.c. Nani Supriani Tanjung) adalah Eks. Karyawan Tergugat I (i.c. PT. HRD MANDIRI, Bagian/No. Peng : BDSB/HRM 0265, Masuk kerja sejak bulan September 2012 s/d tanggal 07 November 2020 dan Masa kerja 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan, yang ditempatkan bekerja diperusahaan Tergugat II (i.c. PT. INDUSTRI KARET DELI) dan Penggugat bekerja dengan baik, jujur dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
2. Bahwa Tergugat I (i.c. PT. HRD MANDIRI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing) dalam hal ini menempatkan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat II (i.c. PT. INDUSTRI KARET DELI) yang bergerak dalam bidang Produksi Karet Ban Dalam dan Ban Luar dan lain-lainnya ;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat I dan Tergugat II menerima Upah terakhir tahun 2020 dari Tergugat I sekitar Rp. 3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah), ternyata Upah yang diberikan Tergugat I kepada Penggugat tidak memenuhi Kebutuhan Hidup Layak, mengingat Masa Kerja Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I dan Tergugat II selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan ;
4. Bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat I dan Tergugat II tersebut telah bertentangan dan melanggar ketentuan Pasal 14 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang menyatakan, ayat (2), yaitu : "Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi". Dan ayat (3), yaitu : Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh. Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (1) huruf c ditegaskan bahwa : "Sanksi Administratif dikenakan kepada Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3)".;
5. Bahwa hal tersebut juga dipertegas dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah, yaitu : "Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah serta tidak memberitahukan kepada

Halaman 22  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1) dikenakan sanksi administratif”.

6. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I dan ditempatkan bekerja di perusahaan Tergugat II, Waktu Kerja pada hari Senin s/d Sabtu dan Tergugat I dan Tergugat II memberikan Waktu Istirahat kepada Penggugat selama 30 (tiga puluh) menit selama Waktu Kerja 12 (dua belas) Jam Perhari, yaitu Waktu Kerja Pukul 07.00 s/d 19.00 WIB dan Pukul 19.00 WIB s/d 07.00 WIB secara terus menerus tidak terputus. Hal ini disebut tindakan dan atau perbuatan Melawan Hukum (Onrecht Matige Daad) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 79 UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan diancam tindak pidana Pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
7. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setiap 6 (enam) bulan sekali sejak tahun 2012 s/d tahun 2020 secara terus-menerus dan tidak pernah terputus selama 8 (delapan) tahun 2 (dua) bulan;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat 1 (l.c PT. Anugrah Wijaksana Abadi) atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 16 sampai Poin 20 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan memberhentikan Penggugat dengan cara Menyuruh Penggugat Menandatangani Surat Pengunduran diri, Jelas Penggugat Bertolak Belakang dengan Pakta Hukum yang Sesungguhnya dan tidak Memahami isi Surat Pengunduran diri Penggugat Sendiri Bahwa didalam Surat Pengunduran diri tersebut, tertuang Kalimat Menyatakan Bahwa Pengunduran diri Penggugat dibuat dalam keadaan Sadar dan Tanpa Paksaan dari Pihak Manapun. Menulis dengan Tangan Sendiri oleh Penggugat. Tertanggal Medan 07 November 2020., ditandatangani diatas Materai 6000. Oleh Penggugat.,
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat Juga dalam Gugatannya yang Kami kutip Pada Poin 24 dengan Menyatakan Pemutusan hubungan Kerja ( PHK ) Sepihak Bahwa ini merupakan pernyataan yang mengada – ada dan tidak ada berdasarkan Fakta hukum.( tanpa ada Surat PHK

Halaman 23  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sepihak dari Tergugat-I., Karena bertolak belang dengan sesungguhnya bahwa Penggugat telah Mengundurkan diri atas kemauan Sendiri Tertanggal 07 November 2020. Kurang lebih 1 tahun Lalu ( Satu Tahun Lalu ) dari Gugatan Penggugat dan Sebagaimana terbukti dalam Surat Persetujuan Bersama No.05/SPB/XI/2020. Tertanggal 07 November 2020 ditandatangani diatas Materai 6000. Oleh Tergugat I dan Penggugat ( Terlampir Sebagai Bukti ) dan Juga telah di Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn, pada tanggal 02 Maret 2021. Dan Penggugat menyatakan dalam Gugatannya Bahwa Penggugat terakhir bekerja kepada tergugat I pada Tanggal 07 November 2020 dan Penggugat Menyatakan Bahwa Tergugat I Memberhentikan Penggugat atau Memutuskan Hubungan Kerja PHK Sepihak kepada Penggugat didalam Gugatan Penggugat., yang Mana Pakta hukum Sesungguhnya Tergugat I tidak Perna Memberhentikan atau PHK Sepihak Penggugat. Bahwa Melainkan Penggugat Telah Mengundurkan Diri dengan Kemauan Sendiri Pada Tanggal 07 November 2020 Surat Pengunduran diri ( Terlampir Sebagai bukti )

3. Bahwa pada poin 7 Pada Gugatannya Menyatakan Bahwa Penggugat, Bekerja Sudah 8 tahun 2 bulan adalah TIDAK BENAR dan tidak Secara Pakta hukum yang Sesungguhnya Karna Bahwa Penggugat Mengakui dalam Gugatannya Poin 7 tersebut Bahwa PKWT ditandatangani Setiap 6 Bulan Sekali dengan Sistem Penggugat dalam Keadaan Tidak Bekerja Setiap TANDA TANGAN PKWT tersebut. Bahwa oleh karna Penggugat tidak Jujur dan Mengada – ada didalam Gugatan Penggugat. dalam Pakta Hukum Sesungguhnya dan untuk Mengajukan Gugatan ini. Sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak atau Setidak – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;
4. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 4 dan Poin 6 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa tentang Struktur dan Sekala Upah Perlukami Sampaikan Bahwa PKWT yang ditanda tangan oleh Penggugat tidak ada Tertuang didalam Surat Perjajian Waktu Tertentu dan Penggugat telah membenarkan Bahwa Tergugat I adalah Sebagai Bidang Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing) pada Poin 2 dalam Gugatan Penggugat., dan Pada Poin 6., Bahwa Penggugat Keliru tidak mendasar dan Mengada – ada .waktu kerja 12 Jam Perhari dalam

Halaman 24  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pakta Hukum yang sesungguhnya Bahwa Penggugat Bekerja dengan Waktu Kerja adalah Satu (1) minggu 40 Jam Sesuai yg tertuang dalam PKWT Penggugat;

5. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat didalam Gugatannya pada poin 28 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan Terpaksa Mengeluarkan Surat Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 Perihal Anjuran ,bahwa Penggugat Mengada-ada dan Pikna mebuat keterangan Palsu dalam Gugatan tersebut. Yang mana dilakuak Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Mediator Hubungan Industrial bapak Lodewik Marpaung ada Berdasarkan Pakta Hukum Yang Sesungguhnya dan berdasarka Bukti Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn, pada tanggal 02 Maret 2021 ( Terlampir Sebagai Bukti );

6. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam Gugatannya pada poin 31 sampai Poin 35 yang berbunyi yang kami kutip Bahwa Penggugat menyatakan terkait Telah di Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn tertanggal 02 Maret 2021,Bahwa Surat Perjajian Bersama No.05/SPB/XI/HRM/2020. Jelas Penggugat Sudah Jelaskan dalam Surat Perjajian Bersama Poin 3 Bahwa Penggugat Sendiri Menyatakan Penggugat telah diselesaikan hak – hak Normatif Selesai dengan Baik dan tuntas antara Tergugat-I dan Penggugat dan Penggugat tidak lagi Menuntut Tergugat –I Secara apapun dikemudian hari. Dan terkait permohonan Uang Pesangon sangat bertentangan dengan Surat Perjajian Bersama diatas Tergugat- I berpegang dengan ANJURAN Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 dan Oleh Karna itu di Mohon Kehadapan Majelis Hakim yang memeriksa,mengadili Perkara ini agar sudikiranya menyatakan dalam Amar putusan Bahwa ANJURAN Nomor : 567/380 Tertanggal 22 Maret 2021 dan Daftarkan Di Pengadilan Negeri Medan Perjajian Bersama Melalui Bipartit dengan Nomor :615/Bip/2021/PHI.Mdn tertanggal 02 Maret 2021,Bahwa Surat Perjajian Bersama No.05/SPB/XI/HRM/2020. yang dibuat Tergugat 1 dengan Pekerja/Buruh Sah Secara Hukum;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Tergugat 1, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara *a quo* adalah

Halaman 25  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Penggugat dan Tergugat 1 serta besaran hak hak Penggugat berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa untuk mempertimbangkan permasalahan aquo maka berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, 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 s.d P-12 dan tidak mengajukan saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat 1 mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 s.d T-4 dan juga tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat 1, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan para Tergugat sudah dilakukan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan tidak memperoleh titik temu hingga akhirnya Mediator mengeluarkan Anjuran Nomor 567/380 tanggal 22 Maret 2021, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan;

Menimbang, bahwa dalam jawab menjawab antara Penggugat dengan Tergugat 1 bahwa benar Penggugat adalah karyawan Tergugat 1 yang ditempatkan di perusahaan Tergugat II (l.c PT. Industri Karet Deli) yang mulai bekerja di perusahaan PT. HRD Mandiri sejak September 2012 sampai dengan 7 November 2020 di bagian masak bahan dalam sepeda dengan upah sebesar Rp.3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah) sesuai alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P-2, dan P-12;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ada bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan para

Halaman 26  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tentang hubungan kerja apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para 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 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 penajakan.
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.

Halaman 27  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 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 para Tergugat, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa antara Penggugat dengan Tergugat 1 (l.c PT. Anugrah Wijaksana Abadi) telah membuat surat Persetujuan Bersama (PB) tanggal 07 November 2020 (vide bukti P-4 identik dengan T.1-3) yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat 1 dan ditutup dalam kalimat demikian surat persetujuan bersama ini dibuat dengan sebenarnya dalam keadaan sehat jasmani tanpa unsur paksaan dari pihak manapun;

Menimbang, bahwa surat Persetujuan Bersama (PB) yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat 1 dengan kesepakatan sebagai berikut ;

1. Bahwa Pengusaha dan Pekerja setuju untuk mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak tanggal 07 November 2020;
2. Bahwa alasan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatas adalah karena pekerja telah berhenti bekerja/ mengundurkan diri sebagai pekerja berdasarkan surat pengunduran diri yang ditanda tangani oleh pekerja tanggal 07 November 2020;
3. Bahwa hak-hak normative pekerja sudah diselesaikan dengan baik antara Pengusaha dan Pekerja;
4. Dengan ditandatanganinya Persetujuan Bersama ini, maka hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja telah selesai dan putus demi hukum dan pekerja tidak lagi akan menuntut sesuatu hal apapun juga kepada Pengusaha dikemudian hari;

Halaman 28  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Demikian surat Persetujuan Bersama ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 7 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut ;

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Menimbang, bahwa sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pada pasal 1338 yang berbunyi : “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya “, maka oleh karena itu sesuai Pasal 1338 Perjanjian tersebut mengikat dan berlaku sebagai Undang-undang antara Penggugat dan para Tergugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat dengan ditandatangani surat Persetujuan Bersama maka perselisihan antara Penggugat dengan para Tergugat dinyatakan telah selesai;

Menimbang, bahwa atas surat Persetujuan Bersama tanggal 13 September 2019 yang telah disepakati oleh Penggugat maupun para Tergugat, maka sesuai dengan point - point yang telah disepakati menjadi konsekuensi yuridis bagi para pihak, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini telah sesuai dengan Pasal 7 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 1338 KUH Perdata maka pihak Penggugat dan para Tergugat harus mentaatinya, maka tuntutan Penggugat pada petitum angka 7, 8 dan angka 9 sebagai petitum pokok tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah **ditolak**;

Halaman 29  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok gugatan ditolak sebagaimana dipertimbangkan pada pertimbangan sebelumnya, maka petitum-petitum lainnya tidak perlu dipertimbangkan lagi dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan oleh karenanya haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

## MENGADILI;

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp.320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Senin tanggal 13 Desember 2021 oleh kami Martua Sagala, S.H., M.H sebagai Hakim Ketua, Masdalena Lubis, S.H dan Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom, S.H., M.H masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus dengan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn tanggal 3 September 2021 dan tanggal 06 Desember 2021, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 15 Desember 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dengan didampingi oleh para Hakim Anggota

Halaman 30  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan dibantu oleh Rita Sitepu, S.H, selaku Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Penggugat, Tergugat I dan Tergugat II ataupun Kuasanya;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**Masdalena Lubis, S.H**

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

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

Panitera Pengganti,

**Rita Sitepu, S.H**

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.300.000
- Biaya Materai : Rp. 10.000
- Redaksi : Rp. 10.000
- Jumlah : Rp.320.000 (tigaratus dua puluh ribu rupiah);

Halaman 31  
Putusan Nomor 319/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn