



PUTUSAN
Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SUNARNI, tempat dan tanggal lahir : Tanjung Morawa, 22 Mei 1974, No. KTP : 1207026205740007, Alamat : Dusun IV, Desa Tanjung Morawa B Kec. Tanjung Morawa Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya Angka Wijaya, S.H, Dumaria Siahaan, S.H, dan Josua Donni Wiliarto Hutapea, S.H. Kesemuanya Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat Deli Serdang (LBHM DS), beralamat di Jalan Paya Pasir Nomor 24 (belakang Hotel AERO) Tanjung Morawa 20362, Email: lbhmds.2375@gmail.com Telepon: (061) 42702113 HP: 0811 612 375, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 319/LBH-Msy.DS/V/2023 tanggal 27 Mei 2023 dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 730/Penk.PHI/2023/PN Mdn tanggal 09 Oktober 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

LAWAN:

PT. BUDI TAMORA PERMAI, yang berkedudukan di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 88, Tanjung Morawa A, Kec. Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh **Hendra** selaku Direktur PT. Budi Tamora Permai yang selanjutnya dikuasakan kepada Friyudi Damanik dan Yudi Marwan Sitanggang, masing-masing karyawan pada PT. Budi Tamora Permai yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Nomor

Halaman 1
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1326/Penk.PHI/2023/PN Mdn tanggal 26 Oktober 2023 yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

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

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 29 September 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 03 Oktober 2023 bawah Register Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa, Penggugat semulanya adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Budi Tamora Permai (in casu Tergugat);
2. Bahwa sewaktu bekerja di PT. Budi Tamora Permai Penggugat memiliki Jabatan terakhir sebagai Jabatan Anggota, Departemen Penambahan dan bekerja pada Tergugat sejak 04 Agustus 2000 s/d 12 Oktober 2022, sesuai dengan Surat Keterangan Kerja No.: 049/BTP/HRD/SKK/X/2022, yang ditanda tangani oleh Cathrien sebagai Staff Dept. Human Resource;
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
4. Bahwa, Penggugat menerima upah terakhir setiap bulannya dari Tergugat sebesar Rp.3.188.593 (Tiga Juta Seratus Delapan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Sembilan Puluh Tiga Rupiah);
5. Bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Kerugian bagi kelangsungan hidup Penggugat dan keluarganya mengingat Usia Penggugat saat ini sudah bukan usia yang produktif lagi untuk mencari pekerjaan yang baru ;
6. Bahwa hingga sampai perkara ini di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Penggugat belum menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta segala hak- haknya dari Tergugat;
7. Bahwa Penggugat Melalui Kuasa Hukumnya telah mengupayakan untuk melakukan Bipartit dengan pihak Tergugat Melalui Surat Nomor 0211/LBHM.DS/XII/2022 tanggal 08 Desember 2022, namun pihak Tergugat tidak menanggapi /

Halaman 2
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak bersedia untuk melakukan Bipartit sesuai dengan isi dari Berita Acara Bipartit

No.: 009/BA/LBHM.DS/II/2023;

8. Bahwa oleh karena itu Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah membuat laporan pengaduan dan permohonan Tripartit kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut. Akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada perundingan mediasi, sehingga Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan surat Perihal: Anjuran, dengan Nomor: 565/684/DK-2 PHI/DS/2023, tanggal 04 April 2023, yang di tandatangani oleh Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama Florentinus Feriandi Tarigan, SAB dan diketahui oleh Plt. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Drs. Binsar TH Sitanggang, M.SP, yang pada intinya menyebutkan :

Pertimbangan Hukum:

-Bahwa berdasarkan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha Wajib membayar Uang Pesangon dan/ atau uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima;

-Bahwa berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, 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 (30);
- C. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Kesimpulan Mediator:

- Mediator Berkesimpulan Bahwa pekerja di PHK oleh perusahaan karena Perusahaan melakukan Efisiensi dalam rangka mencegah terjadinya kerugian tanpa diikuti terjadinya penutupan perusahaan dan Hak – Hak Pekerja belum di bayarkan oleh Pihak Perusahaan;

Menganjurkan:

Agar pihak Perusahaan PT. Budi Tamora Permai membayar Hak- hak pekerja:

Gakhia Gulo Masa Kerja 10 Tahun 8 Bulan, Upah terakhir Rp.3.188.592:

- Uang Pesangon = 9 Bulan x Upah Terakhir
= 9 x Rp. 3.188.592

Halaman 3

Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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



= Rp. 28.697.328 (Dua puluh Delapan
Juta Enam ratus Sembilan puluh
Tujuh ribu Tiga Ratus Dua puluh
Delapan Rupiah).

- Uang Penghargaan Masa Kerja = 8 Bulan x Upah Terakhir
= 8 x Rp. 3.188.592
= Rp. 25.508.736 (Dua Puluh Lima Juta
Lima Ratus Delapan Ribu Tujuh Ratus Tiga
Puluh Enam Rupiah)
- Uang Pergantian Hak apabila Hak Cuti dan THR masih ada dan berlaku.

9. Bahwa akan tetapi sampai dengan sekarang Tergugat tidak mematuhi dan tidak melaksanakan anjuran tersebut. Oleh karena itu, guna memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU R.I. Nomor: 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);

Bahwa Tindakan yang dilakukan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) 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 hubungan industrial.

10. Bahwa dalam Pasal 155 ayat (3) Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah



beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/ Buruh.

11. Bahwa Perbuatan Tergugat tidak menjalani ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 diatas maka sangat beralasan jika tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Batal Demi Hukum;

12. Bahwa Patut demi Hukum dan Keadilan dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan perkara ini di bacakan;

13. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara ini untuk memutus uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan Pasal 43 ayat (2) Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja yang diperkirakan sebesar Rp. Rp. 54.206.064 (Lima puluh Empat juta Dua ratus Enam ribu Enam puluh Empat Rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

Uang Pesangon

= 9 Bulan x Upah Terakhir = 9 x Rp. 3.188.592

= Rp. 28.697.328 (Dua puluh Delapan Juta Enam ratus Sembilan puluh Tujuh ribu Tiga Ratus Dua puluh Delapan Rupiah).

Uang Penghargaan Masa Kerja

= 8 Bulan x Upah Terakhir = 8 x Rp. 3.188.592

= Rp. 25.508.736 (Dua Puluh Lima Juta Lima Ratus Delapan Ribu Tujuh Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah)

TOTAL = Rp. 28.697.328 + Rp. 25.508.736

= Rp. 54.206.064 (Lima puluh Empat juta Dua ratus Enam ribu Enam puluh Empat Rupiah)

14. Bahwa mengingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Batal Demi Hukum dan selama proses penyelesaian perkara a quo Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat Sejak Bulan November tahun 2022, Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara ini untuk memutus Upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya dan dikalikan enam bulan, berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 jo. 1/ Yur/ PHI/ 2018 dengan Kaidah Hukum “ Upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan

Halaman 5

Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



industrial adalah selama- lamanya 6 Bulan, sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015", sebesar Rp. 19.131.522, dengan rincian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= 6 \text{ Bulan} \times \text{Upah Terakhir} \\ &= 6 \times \text{Rp. 3.188.592} = \text{Rp. 19. 131.552;} \end{aligned}$$

15. Bahwa oleh karena selama dalam proses penyelesaian Perselisihan PHK ini Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada hari Raya Idul Fitri tahun 2023 kepada Penggugat sebagaimana sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pasal 7 PP. No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan, maka sangat beralasan Tergugat dihukum untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dengan rincian 1 x Upah Terakhir = Rp. 3.188.592;

16. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan Tergugat akan ingkar dan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (inkracht van ge wijsde) dalam perkara ini dan karenanya mohonlah kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan, Majelis hakim yang mulia, menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) setiap harinya kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap terhitung sejak putusan ini dibacakan (inkracht van gewijsde);

17. Bahwa oleh karena gugatan dari Penggugat ini tidak mencapai Rp. 150.000.000 dalam gugatannya maka mohon kiranya biaya yang timbul akibat perkara ini di bebankan kepada Negara;

Berdasarkan dalil di atas, dimohonkan kehadiran Ketua majelis hakim yang memeriksa perkara ini untuk memanggil para pihak yang berperkara pada suatu hari dan tempat sidang yang ditentukan untuk itu dan selanjutnya memutus perkara ini dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah Tidak Sah/ Batal demi Hukum;
3. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat Putus saat Putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk Membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut;

Uang Pesangon



= 9 Bulan x Upah Terakhir = 9 x Rp. 3.188.592

= Rp. 28.697.328 (Dua puluh Delapan Juta Enam ratus Sembilan
puluh Tujuh ribu Tiga Ratus Dua puluh Delapan Rupiah).

Uang Penghargaan Masa Kerja

= 8 Bulan x Upah Terakhir = 8 x Rp. 3.188.592

= Rp. 25.508.736 (Dua Puluh Lima Juta Lima Ratus Delapan Ribu
Tujuh Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah)

TOTAL = Rp. 28.697.328 + Rp. 25.508.736

= Rp. 54.206.064 (Lima puluh Empat juta Dua ratus Enam ribu
Enam puluh Empat Rupiah)

5. Menghukum Tergugat untuk Membayar Upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan upah yang biasa diterima oleh Penggugat dengan rincian : 6 x Rp. 3.188.592 = Rp. 19.131.552;

6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Idul Fitri 2023), sebesar 1x Upah Terakhir = Rp. 3.188.592;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom), terhadap setiap hari keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan ini, sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari;

8. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (uitvoerbaar bij Voorraad);

9. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini kepada Negara;

SUBSIDAIR

Atau apabila Majelis Hakim 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** hadir Kuasa Hukumnya Angka Wijaya, S.H, Dumaria Siahaan, S.H, dan Josua Donni Wiliarto Hutapea, S.H, Sedangkan **Tergugat** hadir kuasanya Friyudi Damanik dan Yudi Marwan Sitanggang;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat (l.c **PT. Budi Tamora Permai**) memberikan jawaban yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Tergugat DK/Penggugat DR Ic. PT. Budi Tamora Permai mengajukan Eksepsi Dan Jawaban terhadap gugatan Penggugat DK Ic. Sunarni yang terdaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan No.Register 232/pdt.Sus-PHI/2023/PN.MDN, sekaligus mengajukan Gugatan rekopensi terhadap Tergugat DR Ic. Sunarni dengan uraian sebagai berikut:

A. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Tergugat membantah seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatan aquo, kecuali yang diakui oleh Tergugat dalam Jawaban ini;
2. Bahwa Tidak benar dalil Penggugat dalam gugatan aquo yang seolah-olah mengalami pemutusan hubungan kerja, dimana Tergugat tidak ada melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, justru Penggugat lah yang berkeinginan tidak lagi bekerja;
3. Bahwa Tergugat menolak Petitum No.1, Petitum No.2, Petitum No.3, Petitum No.4, Petitum No.5, Petitum No.6, Petitum No.7 pada Gugatan a quo yang pada pokoknya Penggugat meminta agar Tergugat dihukum membayarkan kompensasi PHK dan upah proses.
Meningat, Penggugat tidak ada mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalil gugatannya, justru Penggugat lah yang berkeinginan untuk tidak bekerja;
4. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak Petitum No.8 pada Gugatan a quo, yang pada pokoknya meminta pelaksanaan putusan secara serta-merta (uitvoerbaar bij voorraad),

Adapun alasan Tergugat adalah :

- a. Pengajuan permohonan putusan serta-merta (uitvoerbaar bij voorraad) harus dipenuhi syarat-syarat sebagaimana yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 191 ayat (1) Rbg
- b. Mahkamah Agung R.I. melalui Surat Edaran No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan Provisionil ("SEMA No. 3/2000") telah memberikan sikap yang limitatif kepada Hakim Pengadilan Negeri dalam hal akan menjatuhkan putusan serta-merta (uitvoerbaar bij voorraad),
- c. Mahkamah Agung R.I. dalam Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum, Buku II, Edisi 2007 ("Juknis Peradilan

Halaman 8
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Perdata”) menyatakan bahwa putusan serta merta dapat dijatuhkan apabila telah diperhitungkan alasan-alasannya secara seksama sesuai dengan ketentuan, Yurisprudensi Tetap dan doktrin yang berlaku.

Oleh karena mengingat tidak satupun persyaratan yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 191 ayat (1) Rbg, Sema No. 3/2000 maupun Yuknis Peradilan Perdata terpenuhi dalam permohonan putusan serta merta yang diajukan Penggugat dalam Gugatan a quo, sehingga jelas tuntutan dalam Petitum No.8 Gugatan a quo harus ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan;

5. Bahwa oleh karena diatas, patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, agar kiranya dalil-dalil dan petitum penggugat dalam gugatannya Haruslah ditolak seluruhnya;

B. Dalam Rekopensi :

1. Bahwa seluruh dalil Tergugat DK /Penggugat DR pada Pokok Perkara di atas, mohon kiranya mutatis mutandis dianggap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Gugatan Rekopensi Penggugat Dalam Rekopensi, sehingga tidak perlu lagi diulang-ulangi lagi;

2. Bahwa mengingat gugatan rekopensi ini didasarkan dalil yang dapat dibuktikan, Maka, patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk mengabulkan gugatan rekopensi seluruhnya.

3. Bahwa mengingat Tergugat dalam Rekopensi adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekopensi;

Maka, patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Menyatakan Tergugat dalam Rekopensi Ic.Sunarni adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekopensi.

4. Bahwa mengingat Penggugat dalam Rekopensi tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dalam Rekopensi, dan berakhirnya hubungan kerja karena keinginan Tergugat dalam Rekopensi; Maka, patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekopensi dengan Tergugat dalam Rekopensi putus karena Tergugat dalam Rekopensi mengundurkan diri.

5. Bahwa mengingat nilai perkara aquo tidak mencapai Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Maka, patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan dalil-dalil Jawaban dalam pokok perkara dan Gugatan rekopensi sebagaimana tersebut diatas. Maka, Tergugat DK/ Penggugat DR mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara PHI No.Reg 232/pdt.Sus-PHI/2023/PN.MDN untuk menjatuhkan putusan-nya sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Dalam Rekopensi :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Dalam Rekopensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat dalam Rekopensi Ic.Sunarni adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekopensi.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekopensi dengan Tergugat dalam Rekopensi putus karena Tergugat dalam Rekopensi mengundurkan diri.
4. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aquo Et Bono).

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-2 merupakan fotocopi dari fotocopi dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Foto copy Kartu Penduduk NIK 120702620540007, untuk selanjutnya diberi tanda **P-1**;
2. Foto copy Kartu Peserta Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1207026205750004, untuk selanjutnya diberi tanda **P-2**;
3. Foto copy Surat Keterangan Kerja Nomor 049/BTP/HRD/SKK/X/2022 yang dikeluarkan oleh PT. Budi Tamora Permai dan ditandatangani oleh Cathrien (Staff Dept. Human Resource), untuk selanjutnya diberi tanda **P-3**;
4. Foto copy anjuran Nomor 565/684/DK-2 PHI/DS/2023 tanggal 04 April 2023 yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dan ditandatangani oleh Mediator Hubungan Industrial dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, untuk selanjutnya diberi tanda **P-4**;

Menimbang, bahwa selain bukti tertulis tersebut diatas, Penggugat juga mengajukan 4 (empat) orang saksi atas nama **Tengku Saibun, Gakhia Gulo, Umi Salmah** dan **Suryani**, yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah

Halaman 10
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

1. Saksi Tengku Saibun, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa perusahaan PT. Budi Tamora Permai bergerak dibidang kayu atau pembuatan meubel
- Bahwa saksi masuk di Perusahaan pada tahun 1997 dan lebih dahulu masuk dari Penggugat
- Bahwa Penggugat masuk kerja di PT. Budi Tamora Permai pada tahun 1999.
- Bahwa masuk bekerja di Perusahaan Tergugat dulunya pakai lamaran kerja.
- Bahwa di perusahaan Tergugat PT. Budi Tamora Permai ada absensinya.
- Bahwa jam kerja dimulai dari 7.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB.
- Bahwa di Perusahaan Tergugat ada Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan gaji.
- Bahwa awalnya saksi dipanggil oleh personalia secara tersendiri dan disuruh tekan dan dijanjikan pesangon sebesar Rp.30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah);
- Bahwa sampai sekarang uangnya belum saya terima dan awalnya dijanjikan akan ditransfer ke rekening masing-masing.
- Bahwa jika Perusahaan memerikan uang tersebut saya akan terima

2. Saksi Gakhia Gulo, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa perusahaan PT. Budi Tamora Permai bergerak dibidang kayu atau pembuatan meubel.
- Bahwa saksi bagian operator di Perusahaan PT. Budi Tamora Permai.
- Bahwa masuk bekerja di Perusahaan Tergugat dulunya pakai lamaran kerja.
- Bahwa di perusahaan Tergugat PT. Budi Tamora Permai ada absensinya.
- Bahwa jam kerja dimulai dari 7.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB.
- Bahwa di Perusahaan Tergugat ada Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan gaji.



- Bahwa sampai sekarang uangnya belum saya terima dan awalnya dijanjikan akan ditransfer ke rekening masing-masing.
- Bahwa jika Perusahaan memberikan uang tersebut saya akan terima
- Bahwa tidak ada surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau surat pengundurkan diri.
- Bahwa pesangon saya yang belum dibayarkan oleh Perusahaan sebesar Rp.12.000.000,00 (dua belas juta rupiah).

3. Saksi Umi Salmah, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa perusahaan PT. Budi Tamora Permai bergerak dibidang kayu atau pembuatan meubel
- Bahwa saat ini saksi tidak bekerja lagi karena di PHK oleh Perusahaan PT. Budi Tamora Permai.
- Bahwa alasan Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena kondisi keuangan Perusahaan lagi goyang karena tidak ada orderan.
- Bahwa sampai saat ini Perusahaan tersebut masih beroperasi seperti biasanya.
- Bahwa pada bulan Oktober 2022 ada 9 (sembilan) karyawan diberhentikan termasuk Penggugat.
- Bahwa dari 9 (Sembilan) orang tersebut, ada 5 (lima) orang yang sudah menerima uang pesangon.
- Bahwa yang masih belum menerima sebanyak 4 (empat) orang lagi, termasuk Penggugat.
- Bahwa sebenarnya sesuai yang telah disepakati kami terima, namun uangnya tidak dibayrkan oleh Perusahaan.
- Bahwa sudah kami tanyakan uang tersebut, tetapi berdasarkan informasi yang kami dengar uang tersebut telah terpakai oleh HRD Perusahaan atas nama Nurul Aini.
- Bahwa tentang permasalahan uang tersebut pihak PT. Budi Tamora Permai tau, akan tetapi tidak ada tindak lanjut dari Perusahaan.
- Bahwa masuk bekerja di Perusahaan Tergugat dulunya pakai lamaran kerja.
- Bahwa diperusahaan Tergugat PT. Budi Tamora Permai ada absensinya.



- Bahwa jam kerja dimulai dari 7.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB.
- Bahwa sampai sekarang uangnya belum saya terima dan awalnya dijanjikan akan ditransfer ke rekening masing-masing.
- Bahwa jika Perusahaan memerikan uang tersebut saya akan terima.

4. Saksi **Suryani, menerangkan sebagai berikut;**

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa perusahaan PT. Budi Tamora Permai bergerak dibidang kayu atau pembuatan meubel
- Bahwa saksi adiknya Penggugat dan satu Perusahaan di PT. Budi Tamora Permai.
- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Budi Tamora Permai pada tahun 1999.
- Bahwa saat ini saksi tidak bekerja lagi karena di PHK oleh Perusahaan PT. Budi Tamora Permai.
- Bahwa alasan Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena kondisi keuangan Perusahaan lagi goyang karena tidak ada orderan.
- Bahwa sampai saat ini Perusahaan tersebut masih beroperasi seperti biasanya.
- Bahwa pada bulan Oktober 2022 ada 9 (sembilan) karyawan diberhentikan termasuk Penggugat.
- Bahwa dari 9 (Sembilan) orang tersebut, ada 5 (lima) orang yang sudah menerima uang pesangon.
- Bahwa yang masih belum menerima sebanyak 4 (empat) orang lagi, termasuk Penggugat.
- Bahwa sebenarnya sesuai yang telah disepakati kami terima, namun uangnya tidak dibayrkan oleh Perusahaan.
- Bahwa sudah kami tanyakan uang tersebut, tetapi berdasarkan informasi yang kami dengar uang tersebut telah terpakai oleh HRD Perusahaan atas nama Nurul Aini.
- Bahwa tentang permasalahan uang tersebut pihak PT. Budi Tamora Permai tau, akan tetapi tidak ada tindak lanjut dari Perusahaan.

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-4 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, dengan daftar bukti sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Foto copy surat pernyataan mengundurkan diri atas nama Sunarni tanggal 5 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-1**;
2. Foto copy Surat Perjanjian Bersama atas nama Sunarni dengan PT. Budi Tamora Permai tanggal 17 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-2**;
3. Foto copy bukti kas keluar tanggal 17 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-3**;
4. Foto copy Kwitansi atas nama Sunarni tanggal 17 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **T-4**;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 28 Desember 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

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

Menimbang, bahwa Tergugat DK/Penggugat DR (Ic. PT. Budi Tamora Permai) mengajukan Eksepsi Dan Jawaban terhadap gugatan Penggugat DK Ic. Sunarni yang terdaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan No.Register 232/pdt.Sus-PHI/2023/PN.MDN, sekaligus mengajukan Gugatan rekopensi terhadap Tergugat DR (Ic.Sunarni);

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat tidak menguraikan secara jelas apa yang menjadi eksepsi ataupun keberatan terhadap gugatan Penggugat, sehingga dengan demikian Majelis Hakim tidak mempertimbangkannya lagi, maka **eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA:

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

Halaman 14
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa, Penggugat semulanya adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Budi Tamora Permai (in casu Tergugat);
2. Bahwa sewaktu bekerja di PT. Budi Tamora Permai Penggugat memiliki Jabatan terakhir sebagai Jabatan Anggota, Departemen Penambahan dan bekerja pada Tergugat sejak 04 Agustus 2000 s/d 12 Oktober 2022, sesuai dengan Surat Keterangan Kerja No.: 049/BTP/HRD/SKK/X/2022, yang ditanda tangani oleh Cathrien sebagai Staff Dept. Human Resource;
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
4. Bahwa, Penggugat menerima upah terakhir setiap bulannya dari Tergugat sebesar Rp.3.188.593 (Tiga Juta Seratus Delapan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Sembilan Puluh Tiga Rupiah);
5. Bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Kerugian bagi kelangsungan hidup Penggugat dan keluarganya mengingat Usia Penggugat saat ini sudah bukan usia yang produktif lagi untuk mencari pekerjaan yang baru ;
6. Bahwa hingga sampai perkara ini di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Penggugat belum menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta segala hak- haknya dari Tergugat

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah:

1. Bahwa Tidak benar dalil Penggugat dalam gugatan aquo yang seolah-olah mengalami pemutusan hubungan kerja, dimana Tergugat tidak ada melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, justru Penggugat lah yang berkeinginan tidak lagi bekerja;
2. Bahwa Tergugat menolak Petitum No.1, Petitum No.2, Petitum No.3, Petitum No.4, Petitum No.5, Petitum No.6, Petitum No.7 pada Gugatan a quo yang pada pokoknya Penggugat meminta agar Tergugat dihukum membayarkan kompensasi PHK dan upah proses. Mengingat, Penggugat tidak ada mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalil gugatannya, justru Penggugat lah yang berkeinginan untuk tidak bekerja;
3. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak Petitum No.8 pada Gugatan a quo, yang pada pokoknya meminta pelaksanaan putusan secara serta-merta (uitvoerbaar bij voorraad),
4. Bahwa dalam Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum, Buku II, Edisi 2007 ("Juknis Peradilan Perdata") menyatakan bahwa putusan serta merta dapat dijatuhkan apabila telah diperhitungkan alasan-

Halaman 15
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



alasannya secara seksama sesuai dengan ketentuan, Yurisprudensi Tetap dan doktrin yang berlaku

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat adalah:

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

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan P-4 dan mengajukan 4 (empat) orang saksi, dan selanjutnya Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T.1 sampai dengan T.4 dan tidak mengajukan saksi;

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan bipartit dan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dengan Nomor 565/684/DK-2 PHI/DS/2023 tanggal 04 April 2023, oleh karena para pihak belum melaksanakan Anjuran pegawai Mediator tersebut, 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 pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara yang merupakan syarat utama dalam 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 dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang memohon agar menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah/Batal Demi Hukum;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui sebagai mana tertuang dalam surat

Halaman 16
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

anjuran mediator pada dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dalam pendapat pihak Pekerja dan Tergugat selaku pengusaha bahwa Penggugat (I.c Sunarni) mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 04 Agustus 2000 sampai dengan 12 Oktober 2022 (21 tahun 10 bulan) bagian terakhir sebagai staff Departement Human Resource dengan upah terakhir sebesar Rp.3.188.593,00 (tiga juta seratus delapan puluh delapan ribu lima ratus Sembilan puluh tiga rupiah) sesuai bukti P.4;

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

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

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

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

Menimbang, bahwa 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:

Halaman 17
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak mulai bekerja pada tanggal 04 Agustus 2000, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya membantah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena menurutnya bukan di PHK, akan tetapi berhenti karena mengundurkan diri sendiri.

Menimbang, bahwa pada tanggal 05 September 2022 Penggugat (l.c Sunarni) membuat surat pernyataan pengunduran diri secara baik-baik dari Perusahaan PT. Budi Tamora Permai (l.c Tergugat) terhitung tanggal 12 Oktober 2022 dan tentang hak-hak Penggugat telah diselesaikan secara kesepakatan bersama serta sejak

Halaman 18
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditandatanganinya surat pengunduran diri ini, maka Penggugat tidak mempunyai lagi hubungan hukum dengan pihak PT. Budi Tamora Permai (vide T.1);

Menimbang, bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah membuat Surat Perjanjian Bersama tanggal 17 Oktober 2022 (vide bukti T-2) yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat diatas meterai Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) ditandatangani dan dicap jempol dan ditutup dalam kalimat kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani dan dibuat dengan sebenarnya dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab yang didasari itikat baik ataupun tekanan dari pihak manapun dengan kesepakatan sebagai berikut ;

1. Bahwa pihak pekerja dan PT. Budi Tamora Permai sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak Perjanjian Bersama (PB) ini ditandatangani dengan kompensasi uang pisah (*good will*);
2. Bahwa pihak pekerja bersedia menerima uang pisah (*good will*) dari PT. Budi Tamora Permai atas berakhirnya hubungan kerja dengan nominal uang pisah (*good will*) sesuai kwitansi yang ditandatangani pihak pekerja;
3. Bahwa dengan diterimanya uang pisah (*good will*) tersebut diatas dari PT. Budi Tamora Permai, maka segala permasalahan yang menyangkut tentang ketenagakerjaan termasuk hak-hak atas putusnya hubungan kerja, kekurangan upah dan lainnya antara pihak pekerja dengan PT. Budi Tamora Permai telah dianggap selesai secara menyeluruh (tanpa terkecuali), sehingga tidak ada tuntutan apapun lagi di kemudian hari, baik dari pihak pekerja maupun pihak Perusahaan PT. Budi Tamora Permai;

Menimbang, bahwa pada tanggal 17 Oktober 2022 Tergugat menerbitkan surat bukti kas keluar Nomor KG2210-077 dan kwintasi penerimaan sejumlah uang yang dibayarkan kepada Penggugat (l.c Sunarni) sebagai uang pisah (*good will*) atas pengunduran diri yang ditandatangani dan dicap jempol sebesar Rp.25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah) vide T.3 dan T.4;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi bahwa;

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.

Halaman 19
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 dalam pemeriksaan perkara aquo tidak ditemukan adanya bukti bahwa Perjanjian Bersama (PB) antara Penggugat dengan tergugat telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak mengadakan Perjanjian Bersama, namun sesuai pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) 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 Tergugat dan Penggugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan ditandatangani surat Perjanjian Bersama (PB) tanggal 17 Oktober 2022, dokumen bukti kas keluar tanggal 17 Oktober 2022 dan kwintasi penerimaan uang tanggal 17 Oktober 2022, maka perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan telah selesai (vide T.2, T.3 dan T.4);

Menimbang, bahwa atas surat Perjanjian Bersama pada tanggal 17 Oktober 2022 yang disepakati oleh Penggugat maupun oleh Tergugat, maka sesuai dengan point - point yang telah disepakati menjadi konsekuensi yuridis bagi para pihak sesuai 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 dengan demikian pihak Penggugat dan Tergugat harus mentaatinya, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 2, 3 dan angka 4 tidak berdasar hukum dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang memohon agar Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan upah yang biasa diterima oleh Penggugat dengan rincian : 6 bulan x Rp.3.188.592 = Rp.19.131.552 (sembilan belas juta seratus tiga puluh satu ribu lima ratus lima puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena status pekerjaan Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu atau karyawan tetap, maka sesuai Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tanggal 16

Halaman 20
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

November 2018 bagian 2 (dua) huruf a bahwa hak pekerja atas upah proses yang berbunyi “Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja”, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) terkait upah proses haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) yang memohon agar Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Idul Fitri tahun 2023 sebesar 1 (satu) bulan upah yaitu Rp.3.188.592 (tiga juta seratus delapan puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat karena mengundurkan diri pada tanggal 17 Oktober 2022, maka Penggugat tidak berhak atas uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) terkait THR tahun 2023 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu dwangsom apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 191 ayat (1) RBg juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum *inkracht* atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) terkait putusan serta merta haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilai tuntutan tidak melebihi dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai

Halaman 21
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

DALAM REKONVENSİ:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya dalam konvensi pada pokok perkara, maka mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat/ Tergugat Konvensi tidak ada perbedaan antara gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang lagi sehingga seluruh alat bukti dan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam konvensi adalah merupakan satu kesatuan dalam pertimbangan gugatan Rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Konvensi/ Tergugat dalam Rekonvensi telah ditolak untuk seluruhnya, maka segala sesuatu pertimbangan dalam Konvensi secara mutatis mutandis menjadi bagian dalam pertimbangan gugatan Rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Rekonsensi adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekonsensi, sehingga patut dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Menyatakan Tergugat dalam Rekonsensi (Ic.Sunarni) adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekonsensi.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Rekonsensi tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dalam Rekonsensi, dan berakhirnya hubungan kerja oleh karena keinginan Tergugat dalam Rekonsensi mengundurkan diri sebagaimana tertera dalam surat Perjanjian Bersama, bukti pengeluaran kas dan kwintasi penerimaan uang pisah (*good will*) tertanggal 17 Oktober 2022 (vide T.1, T.2, T.3 dan T.4);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas, maka gugatan Penggugat dalam Rekonvensi /Tergugat dalam Konvensi cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk **dikabulkan seluruhnya**;

DALAM KONPENSİ DAN REKONPENSİ :

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas bahwa gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Dalam Konvensi dikabulkan untuk seluruhnya dan oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima

Halaman 22
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI;

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

• DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat Dalam Konvensi/Tergugat Dalam Rekonvensi benar sebagai karyawan Penggugat Rekonvensi sejak tanggal 04 Agustus 2000;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekonvensi dengan Tergugat Dalam Rekonvensi berakhir karena mengundurkan diri pada tanggal 12 Oktober 2022;

• DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Membebankan kepada Negara biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini sebesar Rp.39.000,00 (tiga puluh sembilan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari **Kamis, tanggal 11 Januari 2024** oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua, **Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H.,M.H** dan **Masdalena Lubis, S.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini **Kamis tanggal 18 Januari 2024** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh

Halaman 23
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H., selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh
Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

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

Masdalena Lubis, S.H

Panitera Pengganti,

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H

Ongkos-ongkos:

- Biaya Panggilan : Rp.19.000
- Biaya Materai : Rp.10.000
- Redaksi : Rp.10.000
- Jumlah : Rp.39.000,- (tiga puluh sembilan ribu rupiah);