



PUTUSAN

Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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 yang bersidang secara elektronik, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

NAZRIN AR, Laki-laki, Lahir di Singkil tanggal 2 Juni 1969, yang beralamat di Jalan Kapten Rahmad Rbudin Gg. Jambu Lingkungan 09 Kel. Rengas Pulau, Kec. Medan Marelان, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dengan ini memberi kuasa kepada: 1.Ferdinand Situmorang, SH., 2.Rispan Tuah Sinaga, SH., dan 3.Ahlil Azhari Hasibuan, SH., Para Advokat/ Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "Ferdinand Situmorang, SH & Rekan", beralamat dan berkantor di Jalan H.M. Jhoni Lorong H No. 7 Medan, Sumatera Utara, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 018 /SKK/FSR/V/2024, tertanggal 17 Mei 2024, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

PT NAFASINDO, dalam hal ini diwakili oleh Abdul Kudus Bin M. Abdul Gafoor, selaku Direktur yang berkedudukan di Jalan Setia Budi, Kompleks Setia Budi Point Blok C, Nomor 9-12 Medan, Sumatera Utara, dengan ini memberi kuasa kepada: Tedi Irawan, SH., MH., dan Irfansyah, SH., adalah Para Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Tedi Irawan Projustitia & Rekan yang beralamat/Sekretariat Desa Sungai Liput No 134 Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Juli 2024, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara ini;
Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;
Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang terungkap di persidangan;
Setelah mendengar keterangan saksi-saksi dari Penggugat dan Tergugat yang terungkap dipersidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat dengan surat gugatannya tertanggal 8 Juli 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan terdaftar pada tanggal 15 Juli 2024 di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerja ditempat Tergugat (ic. PT. Nafasindo) sejak 7 April 2014 dengan Jabatan terakhir sebagai Manager Internal Control, dan terakhir bekerja pada tanggal 12 April 2023 dengan Upah Pokok Rp. 11.774.092,- (sebelas juta tujuh ratus tujuh puluh empat ribu sembilan puluh dua rupiah) dengan demikan masa kerja Penggugat adalah 9 tahun lebih;
2. Bahwa selama + 9 (sembilan) tahun Penggugat bekerja di tempat Tergugat, Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta turut berkontribusi terhadap perkembangan usaha Tergugat, dan Penggugat tidak pernah sekalipun menerima Surat Peringatan/Teguran atas kesalahan selama bekerja di tempat Tergugat;
3. Bahwa, tugas pokok Penggugat adalah melakukan pengawasan internal atas kegiatan pekerjaan di kebun maupun dikantor pusat Tergugat serta membuat laporan kepada Direktur Tergugat yaitu Abdul Kudus Goofur;
4. Bahwa, selain itu juga Penggugat juga diangkat sebagai Ketua Pengawas atas Kokarna dengan tugas melakukan pengawasan atas segala kegiatan yang ada didalam Kokarna yang merupakan pemilik (5 % saham) di Tergugat yang dalam hal ini kinerja kerja Ketua Pengawas adalah dilindungi oleh Undang Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 61 dan Pasal 90;
5. Bahwa, Tergugat (in. casu PT. Nafasindo) adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berasal dari Negara Malaysia, yang merupakan anak perusahaan dari Nafas Estates Sendirian Berhaad (Nafas Malaysia) yang juga di sebut Pertubuhan Peladang Kebangsaan yang dimana Komisaris Utama Perseroan atau disebut juga sebagai Pengurusi Jemaah Pengarah adalah Dato' Haji Zamri Bin Yaakob sebagaimana tertuang didalam Akta Notaris Nomor: 34 tertanggal 17 Oktober 2022 yang dibuat dihadapan Emmy Wilis, SH, Notaris di Medan;
6. Bahwa, Tergugat adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sebagai pemegang saham terbesar sejumlah 9.500 saham adalah Nafas Estates Sendirian Berhaad (Nafas Malaysia) dan 500 lembar saham adalah Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna), sesuai dengan Surat Badan Koordinasi

Halaman 2 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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

Penanaman Modal (BKPM) dan Akte Perubahan PT. Nafasindo Nomor:
AHU-AH.01.09-0073775;

7. Bahwa, dengan demikian Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) adalah pemilik atas Tergugat yang dimana Penggugat juga adalah sebagai Ketua Pengawas Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) sebagaimana termuat di dalam Akta Notaris Nomor 26 tertanggal 2 Februari 2023 tentang perubahan anggaran dasar Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna);
8. Bahwa, kejadian pemutusan hubungan kerja sepihak ini bermula dari laporan Audit perihal banyaknya temuan- temuan dan penyimpangan di kebun yang menyebabkan kerugian pada Tergugat, kemudian atas temuan tersebut SARIPOL BAHARIN BIN KARIM (Direktur Utama) menyampaikan hasil temuan tersebut di beberapa kali Meeting Management dan juga kepada Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor sebagai Direktur Tergugat untuk ditindak lanjuti akan tetapi perintah tersebut diabaikan;
9. Bahwa, kemudian perintah Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat (ic. PT. Nafasindo) kemudian Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) memerintahkan Penggugat untuk menyampaikan hasil temuan tersebut di dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) dalam kapasitas Penggugat sebagai Ketua Pengawas;
10. Bahwa, kemudian Penggugat menyampaikan hasil temuan tersebut di dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS- LB) pada tanggal 30 Maret 2023 dalam kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas di Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna), dimana Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) adalah pemilik saham 5 % atas PT. Nafasindo dan didalam RUPS tersebut Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) diberikan ruang untuk menyampaikan laporan dan pandangan atas kinerja perusahaan;
11. Bahwa, sebelum Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) Direktur Utama, Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) sudah beberapa kali memberikan saran dan masukan kepada Direktur PT Nafasindo untuk evaluasi Penanggungjawab Kebun (Senior Manager), namun Direktur PT. Nafasindo tidak mau menjalankan arahan dan saran dari Direktur Utama yang notabene Atasan Direktur Langsung;
12. Bahwa kemudian Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) menyampaikan kepada Penggugat dalam kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) untuk berjumpa langsung dengan Presiden Komisaris Nafas Malaysia Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) pada saat

Halaman 3 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kunjungan Ke Medan pada tanggal 26 Januari 2023 di Kantor PT. Nafasindo;

13. Bahwa, Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) menjanjikan akan menindaklanjuti atas temuan dan saran dari Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) sebagai pemilik saham untuk mempertanyakan temuan yang tidak di lanjut oleh Direktur PT. Nafasindo dikarenakan kondisi PT. Nafasindo semakin hancur;
14. Bahwa, sebelum diadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa, pada Tanggal 21 Maret 2023 dan 29 Maret 2023 terjadi komunikasi via Whatsapp antara Penggugat sebagai Ketua Pengawas Kokarna dengan Puan Norazlina Nordin (Manager Legal Nafas Estates Sendirian Berhaad), yang dimana disampaikan kepada Penggugat yang pada pokoknya semua Laporan Audit dan Laporan Informasi mengenai Direktur PT. Nafasindo (Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor) akan disampaikan dan dibahas pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa;
15. Bahwa, nantinya akan diadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) dan Kokarna sebagai pemegang saham akan diberikan ruang untuk penyampaian resmi laporan Temuan Audit beserta Kerugian Kerugian Perusahaan yang jika disepakati dalam RUPS LB maka Direktur PT. Nafasindo Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor, akan diganti karena perusahaan semakin hancur dan banyak kerugian dan penyimpangan;
16. Bahwa, didalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada tanggal 30 Maret 2023, sebagaimana tertuang juga di dalam minute Meeting Mesyuarat Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) Penggugat dalam kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas Kokarna menyampaikan hasil temuan yang sebelumnya telah dikomunikasikan dan mendapat dukungan serta mendapat perintah dari Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) untuk menyampaikan pandangan atas adanya praktik yang tidak baik di dalam perusahaan PT. Nafasindo (Salah contoh temuan yang disampaikan dalam Laporan adalah adanya Kerugian Perusahaan Akibat Penjualan TBS yang dilakukan Senior Manager Kebun Kepada Pihak Ketiga akibat Pabrik Rusak, yang semestinya dilakukan Bahagian Trading Kantor Medan dan bisa langsung ke PKS Lain sehingga timbul kerugian perusahaan sekitar Rp.804 Juta Rupiah), sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan yaitu adanya penyimpangan penyimpangan yang dilakukan oleh pimpinan kebun sehingga Penggugat (dalam kapasitasnya sebagai Ketua Kokarna) menyarankan Direktur PT. Nafasindo harus diganti;
17. Bahwa, pada saat RUPS-LB, Ketua Kokarna dan Penggugat (Dalam Kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas Kokarna) mengusulkan kembali

Halaman 4 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk pergantian Senior Manager dan Direktur dari PT. Nafasindo, kepada Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad), kemudian Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) bertanya dalam RUPS-LB untuk menegaskan, "Apakah Direktur PT Nafasindo, Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor diganti?"

Pada saat itu didalam RUPS-LB disepakati usulan pergantian Direktur PT. Nafasindo, yang kemudian Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) menyampaikan hasil RUPS- LB tentang pergantian tersebut kepada Direktur PT. Nafasindo (Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor) dan atas penyampaian tersebut Direktur PT. Nafasindo sangat marah;

18. Bahwa, untuk diketahui penyampaian Laporan Temuan oleh Penggugat pada RUPS- LB telah mendapatkan persetujuan dari Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) sebagai Pihak yang berwenang untuk mengambil segala Keputusan dan kebijakan operasional PT. Nafasindo;

19. Bahwa, atas hasil dari saran Penggugat dalam kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas Kokarna yang juga disepakati oleh Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) sebagai Pemegang Tertinggi Keputusan yang disampaikan didalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS-LB) pada tanggal 30 Maret 2023 membuat Direktur PT. Nafasindo yaitu Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor , merasa tidak senang dan tidak suka kepada Penggugat sehingga kemudian melalui Direktur PT. Nafasindo Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor pada tanggal 12 April 2023 memerintahkan kepada Suwanto sebagai Manager HRD untuk memanggil Penggugat agar diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (Surat PHK);

20. Bahwa, Penggugat juga diminta untuk menandatangani Surat PHK Nomor: 336/HRGA/IV/2023 Hal Pengakhiran Hubungan Kerja yang tertanggal 12 April 2023, akan tetapi Penggugat dengan tegas menolaknya dikarenakan pemberian surat PHK Nomor: 336/HRGA/IV/2023 tersebut tidak melalui prosedur yang tertera di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Nafasindo dan juga Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

21. Bahwa, Penggugat merasa keberatan atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 336/HRGA/IV/2023 Hal Pengakhiran Hubungan Kerja yang tertanggal 12 April 2023 dikarenakan tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan oleh karenanya keesokan harinya Penggugat tetap masuk bekerja ke ruangan kerjanya akan tetapi Tergugat melarang Penggugat untuk bekerja, oleh karenanya dikarenakan Penggugat dilarang

Halaman 5 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



bekerja oleh Tergugat dan Terugugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh karenanya Penggugat secara hukum berhak untuk memperoleh upah/ gaji sebesar:

14 Bulan x Rp. 11.774.000,00 = Rp. 164.836.000,00 (seratus enam puluh empat juta delapan ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

22. Bahwa perlu Penggugat sampaikan jika di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Nafasindo atas sanksi pelanggaran dan tata tertib kerja sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu Tergugat I harus melakukan:

- Melakukan Teguran Lisan (Pasal 66 PKB)
- Surat Teguran (Pasal 67 PKB)
- Surat Peringatan Pertama (SP-I) (Pasal 68 PKB)
- Surat Peringatan Kedua (SP-II) (Pasal 69 PKB)
- Surat Peringatan Ketiga (SP-III) (Pasal 69 PKB)
- Dan atau Pemberhentian Sementara (Skorsing Pasal 71 PKB)

23. Bahwa, didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 65 ayat 7.2 tentang tata cara pemberian peringatan dan sanksi, huruf b menyatakan:

“Sebelum Surat Peringatan dibuat Kepala Departemen yang bersangkutan harus melakukan investigasi terhadap pekerja. Hasil Investigasi berupa berita acara dibuat 4 rangkap yang didistribusikan kepada Kepala Departemen, Bagian SDM, pekerja, dan Serikat Pekerja;

Dari peraturan di atas jelas adalah kewajiban hukum Tergugat untuk melakukan investigasi terlebih dahulu sebelum melakukan Tindakan-tindakan termasuk di dalamnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi Tergugat tidak melakukan kewajibannya dalam perkara a quo, dengan demikian telah jelas dan terang jika Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Penggugat yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

24. Bahwa, didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 65 ayat 7.2 tentang tata cara pemberian peringatan dan sanksi, huruf e menyatakan:

“Pemberian Peringatan dan sanksi harus dilakukan secara segera setelah diketahui pokok persoalannya. Pemberian Sanksi harus berdasarkan fakta dan data, tidak atas dasar prediksi atau dugaan belaka”

Dari aturan diatas, Penggugat sampai sekarang tidak mengetahui apa pokok persoalan atau penyebab pemberian sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dengan perkataan lain tidak ada fakta dan data atas Tindakan Penggugat yang pernah ditunjukkan, dibicarakan oleh Tergugat yang menyebabkan Penggugat menjadi diputus hubungannya oleh Tergugat, mengenai ketidak jelasan pokok persoalan Pemutusan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja juga ditunjukkan oleh Tergugat di dalam surat PHK Nomor: 336/HRGA/IV/2023 tertanggal 12 April 2023 dimana didalam suratnya Tergugat sama sekali tidak menjelaskan apa pokok persoalan pemberian sanksi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, sehingga dengan demikian jelas dan terang jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan bertentangan dengan hukum;

25. Bahwa, perintah dari Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) tidak mungkin tidak di laksanakan, oleh Penggugat karena perintah tersebut adalah untuk perbaikan Perusahaan yang dimana posisi Penggugat juga adalah sebagai Ketua Pengawas Kokarna yang merupakan pemilik 5 % saham di Tergugat, akan tetapi justru ketika perintah Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) telah di laksanakan oleh Penggugat malah Penggugat di kenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat yang secara hukum di bawah kendali Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad), atau dengan perkataan lain Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) Lepas Tanggung Jawab atas sanksi Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami oleh Penggugat karena melaksanakan perintah Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad);

26. Bahwa ketentuan Pasal 4 (a) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan yang menyatakan, "memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi" maka tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak manusiawi;

27. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat juga telah berulang kali berusaha untuk berkomunikasi dengan Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) dan Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad), karena penyampaian Laporan temuan dalam RUPS- LB oleh Penggugat adalah hasil perintah dari Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob. Akan tetapi Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob tidak menanggapi dan tidak peduli terhadap tanggungjawab atas perintah diberikan oleh Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob yang

Halaman 7 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



menjadi akar permasalahan Pemutusan Hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat;

28. Bahwa juga didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tergugat mengenai Pengakuan Hak Pekerja sebagaimana tertuang didalam Pasal 6 ayat 2 huruf b PKB menyatakan:

“Oleh karena itu Perusahaan mengakui antara lain, bahwa:

a) Pekerja berhak untuk diperlakukan manusiawi sesuai dengan Undang-undang yang berlaku”

Dengan demikian tindakan Penggugat yang menyampaikan hasil temuan dalam Laporan Audit Internal yang merupakan perintah dari Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob untuk disampaikan didalam RUPS-LB yang kemudian menjadi cikal bakal Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan bentuk perlakuan tidak manusiawi dari Tergugat, Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob kepada Penggugat;

29. Bahwa adalah hak pekerja (ic. Penggugat) untuk di perlakukan secara manusiawi adalah mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana Pasal 6 ayat 2 huruf (b) dan Pasal 4 (a) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu hak Penggugat untuk diperlakukan secara manusiawi agar tidak ilusionir maka jika Penggugat nilai dengan uang adalah sebesar Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

30. Bahwa menurut Penggugat, jikapun (quad non) dianggap Penggugat melakukan pelanggaran kerja maka berdasarkan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih tepat/lebih manusiawi jika terhadap Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP). Akan tetapi dalam perkara a quo Tergugat tidak melakukan hal tersebut. Hal ini menunjukkan jikalau Tergugat sudah tidak menginginkan lagi Penggugat untuk bekerja ditempat Tergugat sehingga dicari-carilah cara untuk menyingkirkan Penggugat;

31. Bahwa Penggugat pun merasakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi dan Penggugat pun tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat yang tidak harmonis tersebut dengan segala akibat hukumnya;

32. Bahwa, atas upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah dilaksanakan oleh Penggugat dengan mengikuti tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, yakni: Upaya Bipartit dan Tripartit atau Mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 17 April 2023 sebagaimana Surat Anjuran No. 500.14.14/ 2781, tertanggal 3 Mei 2023



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang menyatakan:

M E N G A N J U R K A N:

1. Agar Pengusaha PT. Nafasindo memanggil kembali Pekerja Sdr. Nazrin, Ar untuk bekerja;
2. Agar Pengusaha PT. Nafasindo dan Pekerja Sdr. Pekerja Nazrin Ar memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat- lambatnnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

Sehingga jelas bahwa penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial pada perkara a quo telah melalui tahapan sebagaimana diamanatkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karenanya adalah patut dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

33. Bahwa setelah dikeluarkannya anjuran tersebut diatas, Penggugat pun dengan itikad baik telah melakukan berbagai upaya antara lain:

- Melalui Disnaker & Pemda Aceh Singkil Aceh Singkil Provinsi NAD bulan Oktober 2023 bersama Ketua Pengawas Tenaga Kerja dan Kepala Dinas, tapi Tergugat tidak mau mendengarkan dan menjalankan saran yang diberikan yaitu mempekerjakan kembali atau memberikan Kompensasi sesuai yang diminta;
- Pertemuan tanggal 4 Desember 2023.yaitu, Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor Direktur PT Nafasindo, Bapak Banuara Sianipar (Mantan General Manger PT Nafasindo), dan Penggugat. Dan Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor MS Bin Abdul Gafoor berjanji akan membayarkan Kompensasi lebih besar lagi 2 kali;
- Pertemuan Kedua tanggal 10 Januari 2024 di tempat Tergugat bersama Direktur PT. Nafasindo, Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor MS Bin Abdul Gafoor, Suwanto sebagai manager HRD dan Penggugat,
- Pertemuan Ketiga Tanggal 2 Februari 2024 di kator Nafasindo Medan Bersama Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor MS Bin Abdul Gafoor, Suwanto dan Saya Sendiri.

Atas Upaya-upaya Penggugat diatas, tidak ada kejelasan terhadap penyelesaian hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur oleh Peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan;

34. Bahwa atas tindakan sewenang wenang dari Tergugat, Saripol Baharin Bin Karim, dan Dato' Zamri Bin Yaakob terhadap Penggugat menyebabkan Penggugat merasa di rugikan hak haknya dan menuntut perusahaan untuk membayar haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta hak hak lainnya yang sesuai diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama

Halaman 9 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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

(PKB) "dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja";

35. Bahwa, sebagaimana diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Penggugat berhak menerima hak haknya sesuai dengan ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

a) UANG PESANGON (UP);

$2 \times 9 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 211.932.000$

b) UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK) :

$4 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 47.096.000 +$

Total (a+b) = Rp. 259.028.000

c) UANG PENGGANTIAN HAK (UPH):

- $15 \% \times \text{Rp. } 259.028.000 = \text{Rp. } 38.854.200$

- Cuti Tahunan (1 Tahun x Rp. 11.774.000) = Rp. 11.774.000

- Upah Yang Belum Di Bayarkan (14 Bulan X Rp. 11.774.000) = Rp.164.836.000

- Bonus (1 Tahun x Rp.11.774.000,00) = Rp. 11.774.000

- Hak Untuk Diperlakukan Manusiawi (Pasal 6 ayat 2 huruf (b) PKB)= Rp.500.000.000

d) Uang Pisah (Pasal 85 PKB)

- Masa Kerja 9 Tahun atau Lebih tetapi Kurang Dari 12 Tahun = Rp.

1.500.000 +

TOTAL (a + b + c + d) = Rp. 987.766.200

(Terbilang Sembilan Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Ribu Dua Ratus Rupiah);

36. Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dengan alasan apapun hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi faktanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat dan tidak mengindahkan ketentuan tersebut. Oleh karena itu berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 jo. SEMA NO 3 Tahun 2015 sebagai Pedoman Tugas bagi Pengadilan adalah patut dan adil Penggugat berhak untuk memperoleh Upah selama Proses dengan perincian sebagai berikut:

$6 \times \text{Rp. } 11.774.000,- = \text{Rp. } 70.644.000,-$

(Terbilang :tujuh puluh juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah);

37. Bahwa atas perselisihan hubungan industrial tersebut, sebelumnya telah dilakukan upaya bipartit dan tripartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial namun tidak tercapai kesepakatan bersama maka sesuai dengan ketentuan

Halaman 10 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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 termutat 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

Perundangan-Undangan untuk mempertahankan hak Penggugat, patut dan layak menurut Hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan guna memberikan kepastian Hukum pada Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

38. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan kehidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut Hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voeraad);

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim perkara a quo yang memeriksa, mengadili perkara ini, kiranya berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

M E N G A D I L I :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang di keluarkan oleh Tergugat dengan Nomor: 336/HRGA/IV/2023 tertanggal 12 April 2023 adalah tidak sah dan melanggar ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 serta Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan (PKB) Tergugat sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat ;
3. Menyatakan tindakan Saripol Baharin Bin Karim dan Dato' Zamri Bin Yaakob yang memberikan perintah kepada Penggugat yang menyebabkan Penggugat di putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat dan tidak bertanggung jawab atas perintah yang diberikan kepada Penggugat adalah melanggar ketentuan Pasal 4 (a) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 6 ayat 2 huruf b PKB Tergugat ;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan atas perkara a quo mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde);
5. Menyatakan perbuatan Tergugat kepada Penggugat merupakan bentuk perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Tergugat;
6. Menghukum Tergugat, membayar hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa

Halaman 11 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja (UPMK), dan Upah Penggantian Hak (UPH) dengan rincian sebagai berikut:

(Nazrin Ar, Masa Kerja + 9Tahun, Gaji Rp. 11.774.000)

a. Uang Pesangon (UP);

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 211.932.000$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK):

$$4 \times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 47.096.000 +$$

$$\text{Total (a+b)} = \text{Rp. } 259.028.000$$

c. Uang Penggantian Hak (UPH):

$$- 15 \% \times \text{Rp. } 259.028.000,00 = \text{Rp. } 38.854.200$$

$$- \text{Cutu Tahunan} = \text{Rp. } 11.774.000$$

$$- \text{Upah Yang Belum Di Bayarkan} = (14 \times \text{Rp. } 11.774.000) = \text{Rp. } 164.836.000$$

$$- \text{Bonus } 1 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 11.774.000$$

$$- \text{Hak Untuk Diperlakukan Manusiawi (Pasal 6 ayat 2 huruf (b) PKB)} = \text{Rp. } 500.000.000$$

d. Uang Pisah (Pasal 85 PKB)

$$- \text{Masa Kerja 9 Tahun atau Lebih tetapi Kurang Dari 12 Tahun} =$$

$$\text{Rp. } 1.500.000 +$$

$$\text{TOTAL (a + b+ c+ d)} = \text{Rp. } 987.766.200$$

Terbilang: Sembilan Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Ribu Dua Ratus Rupiah;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

$$6 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 70.644.000,-$$

Terbilang : (tujuh puluh juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah);

8. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (uitvoerbaar bij voorraad);

Atau:

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono);

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing datang menghadap kuasanya sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Halaman 12 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertanggal 15 Agustus 2024 yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

I. Tentang Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel)

1. Bahwa Gugatan Penggugat Kabur, setelah mencermati dari gugatan Penggugat antara Posita dan Petitumnya penggugat telah mencampur adukan masalah antara kedudukan penggugat selaku Pekerja di PT. Nafasindo dan mengajukan gugatan akibat terjadi pemutusan hubungan kerja, pada satu sisi penggugat dalam positanya menyatakan kedudukan hukum selaku Pengawas di Koperasi selaku selaku Pengawas di Kokarna yang Notabene adalah merupakan Koperasi yang di bentuk dan didirikan oleh Para pekerja berdasarkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang termuat dalam akta perdirinya nomor 01 tertanggal 04-12-2008 serta mengacu dari aturan yang ada di Undang-undang Nomor Nomor 17 tahun 2012, dan juga sesuai ketentuan anggaran dasar dan anggaran Rumah tangga yang termuat dari akta pendirian bahwa pengurus Kokoran tersebut terdiri dari 5 (Lima) Orang yaitu ketua, Wakil Ketua, Sekertaris, Bendahara dan Wakil Bendahara, dan sesuai pasal 18 Tugas Pengurus tersebut yang salah satunya adalah Mewakili Koperasi untuk mengikuti RUPS tanpa diwakilkan maksimal 2 (dua) orang Pengurus, sehingga apa yang diutarakan penggugat dalam positanya bila penggugat memiliki kapasitas selaku Pengawas untuk mengikuti RUPS atau RUPS Luar Biasa jelas-jelas penggugat telah melanggar dari kedudukannya selaku pengawas yang tidak ada sama sekali kewenangan tersebut, sehingga apa yang disampaikan dalam positanya tidak memiliki hubungannya Hukum dalam mengajukan gugatannya, dan dalam Petitum Gugatan bilamana Penggugat dalam positanya mendalilkan adanya perintah untuk mengikuti dan akhirnya di lakukan pemutusan hubungan kerja maka penggugat harusnya melakukan suatu upaya hukum lain, yang tidak ada sebab akibat dari pada hubungan kerja yang akhirnya penggugat terjadi pemutusan hubungan kerja dengan penggugat;
2. Bahwa dalamn Posita Point (1) (2) dan (3) Penggugat menyatakan adalah kedudukan Penggugat dari mulai bekerja dan kedudukan serta jabatan Penggugat di Perusahaan sementara pada Posita (4) "penggugat menyatakan kedudukan penggugat selaku Pengawas Kokorna dengan tugas melakukan pengawasan atas segala kegiatan yang ada didalam Kokorna" sampai Posita 19 sehingga posita penggugat tersebut telah terjadi suatu pencampuran antara kewenangan dalam memutuskan

Halaman 13 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



perkara dalam perkara Aqo atau adanya suatu perbuatan melawan Hukum sehingga Penggugat meminta pertanggungjawabannya kepada selain Penggugat dikarenakan dalam Petitumnya penggugat memohon kepada Majelis hakim selain meminta atas Hak akibat pemutusan Hubungan kerja dan adanya kerugian atau hak untuk diberlakukan manusiawi, yang tidak ada didalam hak-hak pekerja baik dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta kerja klaster Ketenagkerjaan, sehingga penggugat telah mencampur adukan dalam Posita peristiwa hukum apa yang menyebabkan Pengugat terjadi pemutusan Hubungan kerja di dalam Petitum dari gugatan nya sehingga menimbulkan suatu kekaburan dalam gugatannya;

3. Bahwa dengan demikian, maka secara Hukum gugatan penggugat haruslah dinyatakan kabur (Obscure Libel) dan haruslah dinyatakan gugatan penggugat setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (Nietonvankelijke Verklaard);

II. Gugatan Penggugat Kontradiktif antara Posita dengan Petitum

1. Bahwa apabila membaca, telaah serta mencermati antara posita (fundamentum petendi) dan petitum gugatan penggugat secara teliti, maka telah terjadi dalil gugatan dan pokok tuntutan yang saling bertentangan satu sama lain yaitu "disatu sisi pada dalil gugatan dan pokok tuntutan penggugat yang menyatakan tidak mengetahui atas terjadi pemutusan Hubungan kerjanya, sementara pada satu sisi penggugat mendalilkan bahwa ada terjadi suatu perintah yang dilakukan oleh Saripol baharian bin karim dan dato' Zamri Bin Yaakob sehingga Penggugat di putus Hubungan kerja dan meminta tanggungjawab dari Saripol baharian bin karim selaku Direktur Utama dan dato' Zamri Bin Yaakob selaku Presiden Komisaris sementara juga penggugat mengajukan gugatan terhadap Terggugat selaku Direktur (ic.PT.Nafasindo) dan didalam Petitumnya memohon kepada majelis hakim "menyatakan tindakan saripol Baharian Bin karim dan dato' Zamri Bin Yakob yang memberikan perintah kepada Penggugat yang menyebabkan penggugat diputus Hubungan kerjanya oleh Terggugat dan tidak bertanggungjawab atas perintah yang diberikan kepada penggugat adalah melanggar ketentuan pasal 4 (a) UU Nomor 13 tahun 2003 ketenagakerjaan dan pasal 6 ayat 2 huruf b PKB terggugat, adalah bukan merupakan suatu kewenangan dari pada majelis hakim dalam perkara a quo dikarenakan yang bersangkutan tidak pernah secara nyata dan jelas melakukan suatu perbuatan Hukum kepada penggugat melainkan hanya praduga-praduga dari terggugat dikarenakan atasan langsung penggugat

Halaman 14 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



adalah seorang direktur dan hubungan kerja Penggugat terjadi di PT.Nafasindo medan akibat efisiensi perusahaan, sementara direktur UJtama tidak ada pernah melakukan suatu perbuatan hukum apapun dan dato'Zamri Bin Yakob adalah presiden komisari nafas Estates sendirian barhaad yang hanya membawahi anak perusahaan yang bukan hanya PT.Nafasindo dan tidak ada satu surat pun dalam posita penggugat yang bisa di buktikannya pemutusan Hubungankerja tersebut atas perbuatan yang bersangkutan dan presiden Komisaris tidak duduk secara langsung didalam anak perusahaan yang dibawahinya sehingga posita Penggugat yang meminta atas perbuatan direktur utama dan presiden Komisari tersebut bilamanapun dianggap merugikan Penggugat maka kewenangan tersebut adalah di ranah Perdata (gugatan perdata umum bukan khusus) atau gugatan tersendiri yang diatur gugatan Wanprestasi atau Gugatan perbuatan melawan Hukum yang dilakukan seseorang kepada orang lain sebab penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan Khusus yang menyelesaikan dan berwenang memutuskan terhadap perselisihan hubungan industrial dan hanya terdiri dari Perselisihan Hak,perselisihan kepentingan,Pemutusan Hubungan Kerja,antar serikat pekerja sehingga penggugat telah mencampurkan antara gugatan perdata Umum dan gugatan Khusus yang memeriksa hal tertentu sebagai diutarakan terggugat diatas. Atas dugaan terggugat yang dilakukan seorang Direktur Utama dan presiden Komisaris;

2. Bahwa menurut terggugat hal tersebut adalah bentuk gugatan yang saling bertentanganataukontradiktif (inkonsistensi) antara Posiita (Fundamentum petendi) dan petitum yang mengandung cacat Formil yang sudah seharusnya saling mendukung abatar satu dan lainnya(Bukan bertolak belakang) sehingga mengakibatkan gugatan a quo saling kontradiktif antara posita dan petitum,dengan demikian maka sudah selayaknya majelis hakim menyatakan bahwa gugatna penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelidjke verklaard);
3. Bahwa terggugat kembali melakukan kesalahan antara Posita point 29 yang meminta uang sebesar Rp 500.000.000,- pada satu sisi dalam petitum butir 6 tuntutan meminta majlis hakim menghukum Tergugat membayar hak-hak atas pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon,uang penghargaan masa kerja dan upah pengganti hak,yang didalan Rinciannya terjadi pencampuran anatar yang diminta dalam Petitum Butir 6 dengan hal-hal lainnya,dimana juga posita Penggugat tidak sama sekali mendalilkan tentang bagaimana Bonus dan apakah diperusahaan Penggugat ada menerapkan sisitem Bonus bagi semua pekerjanya sehingga apa yang termuat dalam petitumnya setelah diteliti terggugat

Halaman 15 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



sama sekali tidak diutarakan di Positanya,dan hal lain atas kerugian yang meminta dimanusikan adalah merupakan cara dan sisitem perlakuan perusahaan yang tidak ada dasar Hukum memiliki suatu ketentuan secara Nominal sehingga apa yang tidak diatur atas hak pekerja didalam perundang-undangan baik UU Nomor 13 tahun 2003 maupun dalam UU Ciptakeraj klaster ketenagakerjaan dan aturan lain yang sama adalah bentuk permohonan yang di buat tidak berdasar,sehingga patut kiranya akibat posita dan petitum yang bertolak belakang itu juga sewajarnya untuk di mohonkan kepada majelis hakim di Tolak;

Sebelum Terggugat menanggapi pokok perkara dari gugatan, Perkenankan tergugat untuk menyampaikan terhadap gugatan penggugat sebagai berikut:

1. Bahwa Terggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan penggugat, kecuali apa yang terggugat akui secara tegas dan jelas dibawah ini;
2. Bahwa terggugat mohon dengan hormat agar majelis hakim yang mulia menyatakan menolak gugatan penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijkverklaard), dengan alasan sebagaimana yang tergugat kemukakan di bawah ini;
3. Bahwa setelah mencermati isi Surat Gugatan penggugat, ternyata tidak ada satupun dalil gugatan penggugat yang menjelaskan dan menerangkan secara spesifik dikarenakan tentang uraian peristiwa hukum (fetelijkegronden) tentang duduk perkara yang dijadikan dasar oleh terggugat dalam pemutusan hubungan kerja penggugat dikarenakan penggugat adalah benar adalah Pekerja PT. Nafasindo dengan jabatan sebagai Manager Internal Control secara hubungan industrial bertugas dalam jabatan untuk melakukan Pemeriksaan atas kegiatan pekerjaan dan melaporkan dari hasil kerja tersebut kepada Direktur dalam hal ini adalah penggugat,sementara Kokarna adalah suatu Koperasi dari karyawan PT. Nafasindo yang diatur dalam anggaran dasar dan Rumah tangga dari Koperasi itu sendiri tanpa turut campur dari Perusahaan,sehingga fungsi dan peran pengawas dari Koperasi tersebut adalah mengawasi dan menjaga dari keberadaan koperasi tersebut dalam melakukan kegiatan usaha sehari-harinya sehingga mendapatkan keuntungan serta memberikan masukan dan saran kepada ketua koperasi bilamana terjadi penyelewengan atau dan kegiatan dari koperasi tersebut setiap saat bilamanapun terjadi temuan dari pengawas dapat disampaikan kepada ketua koperasi selaku penanggungjawab yang nantinya pada saat dilakukan rapat akhir tahunan di sampaikan dihadapan para anggota sebagai bentuk pertanggungjawaban koperasi Kokarna apakah dapat diterima oleh para Anggota yang hadir minimal 2/3 dari para anggota,sehingga apa-apa yang disampaikan

Halaman 16 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



penggugat dalam positanya bukan merupakan bagian kewenangan dari Pengadilan Hubungan industrial untuk memeriksanya. sehingga atas gugatan penggugat telah terjadi suatu kekaburan dari maksud penggugat dalam positanya. kekaburan tersebut jelas dari positanya lebih cenderung membicarakan tentang kedudukan Kokarna yang merupakan koperasi yang diatur dalam Undang-undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Koperasi, dan bilamanpun kokarna memiliki saham pada saat Rapat Umum pemegang saham adalah kewenangan untuk mengikuti adalah Ketua Koperasi, dan Penggugat adalah merupakan Pekerja yang memiliki kewajiban adalah menjalankan Fungsinya dan melaporkan atas hasil kerja dan temuannya kepada seorang Direktur;

B. Dalam Pokok Perkara

Bahwa hal-hal yang telah Tergugat kemukakan dalam Eksepsi di atas, sepanjang terdapat relevansi hukum dengan jawaban pokok perkara, secara mutatis mutandis dianggap termaktub dalam uraian berikut ini sehingga tidak perlu diulang lagi;

Bahwa terggugat menolak secara tegas seluruh Gugatan penggugat tercuai sepanjang yang diakui kebenarannya dalam jawaban berikut:

1. Bahwa Gugatan Penggugat sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dan jelas untuk menyatakan tergugat telah melanggar ketentuan Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemutusan Hubungan kerja kepada penggugat, adalah jelas-jelas akibat adanya kebijakan Perusahaan untuk melakukan Efisiensi dengan merampingkan dari jabatan-jabatan yang selama ini berdasarkan Analisa dapat dikerjakan pada suatu jabatan yang memiliki kesamaan dalam system kerjanya, yaitu penggugat yang selama ini diberikan tanggungjawab selaku Manager Internal Control yang menangani pemeriksaan di Kantor PT. Nafasindo Medan dan dudk di kantor medan Dan PT Nafasindo ada memiliki Kebun Yang berada di Kabupaten Aceh Singkil yang merupakan satu-satunya Kebun Milik PT. Nafasindo, dilakukan Efisiensi dengan hanya menempatkan Bagian Deputi Internal Control dialihkan dengan berkedudukan di Kebun Aceh Singkil, hal tersebut dikarenakan Pengelolaan pembiayaan dan pengawasan dari perusahaan lebih banyak dan dibutuhkan mengawasi eksta untuk menghindari terjadi penyimpang-penyimpangan di Kebun PT. Nafasindo Aceh Singkil atas Pembelian atas segala yang dibutuhkan baik Pertiada dan segala jenis Pupuk untuk perawatan lapangan serta pembelian alat-alat Pabrik sehingga lebih maksimal untuk pengawasan yang dilakukan oleh d Human Recource General Affair (HGRA) dan Direktur yang ada di kantor Medan, sehingga untuk jabatan Manager Internal Control yang dahulunya ada di kantor medan di tiadakan sehingga langsung

Halaman 17 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



ditangani Oleh Human Recourse General Affair (HGRA), yang HRGA tersebut langsung membawahi dari Deputy Internal Control yang ada di perkebunan dalam segala laporannya, bahwa hal efisiensi tersebut juga telah dilakukan Perusahaan baik di kebun dan di Kantor Medan untuk menghindari terjadi over atas pembiayaan selain kepentingan biaya Operasional untuk perusahaan dapat menjaga kelangsungan sehingga menghindari terjadi kerugian serta kelangsungan ke depannya, dan atas hal efisiensi atas diri penggugat tersebut juga Perusahaan telah memberikan hak dari penggugat dengan membayar segala hak-hak Penggugat selama berdinis melalui Rekening Gaji yang biasa di pergunakan dalam membayar Upah pekerja baik karyawan/pegawai dan para staff dengan mentransfer melalui Rekening Bank Syariah Indonesia dengan Nomor:7030185751 atas nama Nazrin.AR sebesar Rp.227.046.894,-(Dua ratus Dua Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Pulu empat Rupiah) dengan Rincian terdiri dari: Gaji perbulan Rp.9.870.500,- Terdiri dari gaji Pokok Tunjangan, Tunjangan RT dan Natura tambah Uang penghargaan masa kerja ditambah pengantian Hak 15% beriku Uang sisa Cuti yang belum dijalankan, dengan Total keseluruhan sebagaimana mana yang diutarakan terggugat yang dibayarkan pada tanggal 11 April 2023 Biaya transfer bank adalah hal yang tidak benar penggugat menyatakan memiliki gaji sebesar Rp.11.774.000,-perbulannya melainkan sebagaimana yang disampaikan sebagai dasar perhitungan yang telah dibayarkan tersebut;

2. Bahwa atas pembayaran tersebut yang semestinya Telah diberlakukan Undang-undang Ciptakerja bagi Penggugat perusahaan tetap mempedomani dengan menggunakan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga atas adanya efisiensi tersebut jelas terggugat memiliki etika baik dengan menghargai terggugat selaku Staff di perusahaan terggugat, sehingga segala aturan yang ada di perundang-undangan telah dipenuhi oleh terggugat yang seharusnya menggunakan UU Ciptakerja dengan peng kali bukan 2 kali ketentuan melainkan adalah 1,75 sehingga Perusahaan Terggugat sampai saat ini menggunakan formula lama untuk memberikan penghargaan kepada pekerjanya;
3. Bahwa Penggugat membantah dalil Posita Penggugat pada Halaman 2 point 2 yang menyatakan "selama bekerja 9 tahun telah melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab serta telah turut berkontribusi terhadap perkembangan usaha terggugat, dan terggugat tidak pernah sekalipun menerima Surat peringatan/teguran atas kesalahan selama bekerja ditempat terggugat "Atas dalil tersebut terggugat tidak menyadari berdasarkan Surat Nomor: 465/Kandir/VII/2019 tertanggal 19 Juli 2019 Perihal Surat Peringatan III & untuk peringatan terakhir akibat diantaranya tidak menjalankan dan

Halaman 18 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



menindaklanjuti beberapa surat Direksi, berikut juga tidak melakukan Pengontrolan terhadap Buah/TBS yang tidak di panen dilapangan sesuai dengan temuan Audit yang pada waktu tersebut ditanda tangani oleh General manager MR. Banuara Sianipar, SH. MM, CPHR, sehingga apa yang diutarakan dalam Posita nya adalah tidak benar bila penggugat sama sekali tidak pernah mendapat suart peringatan, tetapi pada waktu tersebut Penggugat tetap dilakukan Pembinaan,sehingga tetap terus bekerja,sehingga dalil tersebut adalah tidak benar maka telah terbukti apa yang di utarakan penggugat adalah hal yang bertolak belakang;

4. Bahwa tergugat membantah dalil penggugat halaman 2 Point 4 yang mendalilkan Penggugat diangkat menjadi ketua Pengawas di Kokorna....dst Bahwa Penggugat tidak memahami bahwa Kokorna adalah merupakan Koperasi yang bergerak Konsumen maka perlindungan Hukum dari Koperasi tersebut adalah UU nomor 17 tahun 2012 tentang Koperasi,sehingga tidak ada berkaitan dengan kedudukan Penggugat didalam Koperasi selaku Pengawas yang terlindung didalam Undang-undang Nomor 49 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas,terlebih-lebih dalam Pernyataan keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Kokorna Nomor 18 tertanggal 12 April 2023 sendiri bahwa kewenangan adanya pada pengurus Koperasi yang dalam Pasal 17 pengurus terdiri dari 5 (lima) Orang yaitu Ketua,Wakil ketua,Sekretaris,Bendahara dan wakil Bendahara yang dalam pasal 18 huruf I hanya Pengurus yang dapat mengikuti RUPS tanpa boleh di wakili sebanyak 2 Orang,pggugat selaku pengawas pastinya dengan aturan tersebut tidak lah ada dasar hukum bisa hadir secara resmi di Rapat RUPS tersebut, sehingga penggugat tidak memahami atas perlindungan Hukum atas dirinya yang sebenarnya dimana sehingga dalil tersebut sangat menyimpang dari apa sebenarnya yang menjadi persoalan Hukumnya dan tidak memahami atas 2 kedudukan Hukum yang diatur dalam dua perundang-undangan yang berdiri sendiri yang melindungi atas suatu badan Hukum atau Organisasi dan itu perkumpulan;
5. Bahwa Penggugat dalam Posita halaman 2 Point 7 Penggugat mendalilkan "bahwa Kokorna adalah Pemilik atas terggugat, dan penggugat adalah sebagai ketua Pengawas" dalil penggugat adalah tidak benar bahwa Koperasi Kokorna adalah beranggotakan dari para Pekerja dan pegawai PT. Nafasindo sesuai denga anggaran dasar dan anggran Rumah tangganya, sementara terggugat adalah seorang Direktur yang ditunjuk serta memiliki tanggungjawab dan Tunduk terhadap aturan untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan, sehingga bilamana terggugat adalah selaku pemilik Kokorna maka dalam struktur di dalam Koperasi Kokorna akan tertera kedudukan terggugat tetapi dalam hal ini koperasi Kokorna berdiri atas keinginan dan

Halaman 19 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



inisiatif dari para Pekerja yang ada didalamnya sesuai akta perdirinya Nomo 01 tertanggal 04 Desember 2013 yang diberi nama Koperasi karyawan nafasindo, sehingga kepemilikannya adalah merupakan milik dari para semua anggota yang memiliki maksud dan tujuan sama dikarenakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi tersebut adalah rapat anggota jelas penggugat mengelabui dan mengiring atas kedudukan Kokorna yang salah bila terggugat adalah berada didalam Kokorna tersebut, maka persoalan Hukum dalam Posita penggugat yang berbicara hal Kokorna adalah gugtana yang keliru dan tidak Fokus atas apa sebenarnya yang menjadi persoalan Hukum baginya, maka patut atas gugtan tersebut untu di tolak oleh yang mulia majleis hakim;

6. Bahwa Penggugat ddalam Posita halaman 2 point 8 mendalilkan "pemutusan hubungan kerja sepihak ini bermula dari laporan audit perihal banyaknya temuan-temuan dan penyimpangan dikebun yang menyebabkan kerugianpada terggugat,.....dst,"

Bahwa terggugat menolak secara tegas akibat temuan tersebut sehingga menyebabkan perusahaan terggugat melakukan Pemutusan hubungan adalah dalil yang mengada-ada, dikarenakan perusahaan PT. Nafasindo dalam melakukan hal pemutusan hubungan kerja tersebut adalah semata-mata akibat kebijakan dalam rangka Efisiensi yang menghindari terhadap tumbang tindih jabatan yang atas jabatan tersebut di tiadakan, dikarenakan kepentingan untuk audit lebih di arahkan pada lapangan perkebunan dan atas jabatan tersebut sebagaimana telah diutarakan terggugat dalam jawabannya di butir Nomor 1 hal efisiensi yang dilakukan Perusahaan juga untuk menjaga dan penghematan disegala Bidang termasuk waktu dan keuangan, sehingga keputusan perusahaanaan untuk terggugat adalah bagian salah satu menjaga kelansungan yang di maksud oleh terggugat, sehingga apa yang didalilkan penggugat adalah suatu asumsi dari penggugat yang merasa akibat adanya laporan penggugat yang baru diketahui terggugat setelah membaca isi dari gugatan ini, dikarenakan terbukti setelah adanya laporan tersebut bilamana benar adanya sampai saat Terggugat tetap menjalankan jabatan selaku Direktur di PT. Nafasindo dan senior manager dikebun tetap melakukan aktifitas, sehingga atas pemikiran penggugat yang demikian adalah tidak benar, dan penilaian apapun dalam perusahaan merupakan penilaian yang bertujuan membangun perusahaan agar lebih maju, sehingga dalil Penggugat tersebut tidak berdasarkan alasan hukum hukum, oleh hal tidak berdasarkan Hukum maka terggugat memohon kepada yang Mulia majelis hakim untuk di tolak;

7. Bahwa penggugat dalam Positanya halaman 3 Point 10, mendalilkan "Bahwa Penggugat menyampaikan dalam temuannya didalam Rapat Umum

Halaman 20 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Pemegang saham-Luar Biasa (RUPS-LB)...dst, berikut posita 11,12,13,14,15 adalah satu kesatuan dalam jawaban terggugat dalam pokok perkaranya yaitu:

Bahwa Penggugat bilamana didalam Kopersai Kokorna adalah pengawas yang diatur dalam anggaran Dasar nya memiliki tanggung jawab dalam kegiatan koperasi Kokorna dalam segi pengawasan sementara bilamana mengacu dalam ketentuan yang dapat mengikuti RUPS tersebut diatur adalah harus pengurus Kokorna sebanyak 2 Orang tanpa bisa diwakili,sehingga kedudukan selaku Pengawas untuk mengikuti RUPS adalah tidak memiliki legal standing,sehingga apa yang didalilkan Penggugat dalam Posita halaman 2 Point 8 tidak Benar adanya,sehingga apa yang di imajinasikan atau duga-duga akibat penggugat mengikuti tersebut adalah tidak benar dalam hal terjadinya pemutusan Hubungan kerjanya;

8. Bahwa Penggugat dalam Posita nya yaitu halaman 4 Point 17,18,19 adalah dalil yang mengada-ada,bagaimana mungkin sampai saat ini dalam menjalankan perusahaan baik di PT.Nafasindo kebun Aceh singkil dan Kantor Medan serta dalam melakukan kegiatan tidak ada persoalan baik dalam kemampuan membayar Upah para pekerja,hasil Produksi yang berjalan sebagaimana mestinya adanya suatu kerugian dengan sampai saat ini mempekerjakan hamper 500 pekerja dengan kemampuan membayar upah tanpa adanya persoalan Hukum antara perusahaan dan pekerjanya sehingga penenggugat seolah-olah telah melakukan penyelamatan untuk kelangsungan Perusahaan sehiingga dalil tersebut tidak beralasan hukum,bilamanapun atas laporan tersebut diterima oleh Direktur Utama dan Prtesiden Komisariss maka telah juga dilakukan kunjugan kerja selaku perwakilan pemilik yang melihat dalam melakukan aktifitas dalam katagori wajar,pasca terjadinya Covit-19 yang melanda Indonesia,sehingga adanya Penurunan maka dengan efesiensi dalam stasiun baik di kebun dengan melakukan Pensiun pekerja dan upaya lain yang tidak merugikan dari hak-hak dasar pekerja adlalah alternative bagi perusahan dalam menuju kembali pemulihannya,sehingga penggugat meyakini atas laporannya tersebut adalah upaya yang benar bagi penyelamatan,makapun atas hal tersebut Baik direktur Utama dan presiden komisaris tetap menilai kinerja dari direktur dan senior manger kebun adalah berjalan sebagaimana mesrtinya,sehingga apa yang diutarakan penggugat adalah upaya untuk mencari-cari jalan seolah-olah bagian dari sebab akibat yang salah yang sebenarnya upaya terggugat yang sebenarnya selama ini sangat menghargai segala hak dan kewajiban yang di berlakukan,maka patut menurut hukum suatu sebab yang di utarakan Penggugat untuk dikesampingkan dikarenakan adalah suatu sebab yang mengada-ada;

Halaman 21 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



9. Bahwa terggugat menolak secara tegas atas dalil yang diutarakan penggugat dalam Positahalaman 5 point 12 dimana Penggugat mendalilkanpenggugat secara Hukum berhak untuk memperoleh Upah/gaji sebesar 14 Bulan x 11.774.000.000,- = Rp 164.838.000,-"

Bahwa perlu terggugat sampaikan dasar Hukum apa penggugat mendapatkan upah setelah penggugat menerima Hak pesangon, sehingga antara terggugat dan penggugat telah mengakhiri Hubungan kerjanya dengan terbukti Penggugat sampai saat ini menerima uang Pesangon tersebut dan atas uang pesangon tersebut sampai hari ini sudah di dalam penguasaan Penggugat sendiri sebagaimana yang telah di utarakan terggugat dalam jawabannya di Point 1 diatas sehingga hubungan hukum antara penggugat dan terggugat telah berakhir,tampa adanya tertinggal hak normative dari penggugat,bahwa hak Normatif bagi pekerja adalah menerima Upah setiap Bulan,hak lain dan mengakhiri masa kerja perusahaan membayar pesangon hal tersebut telah diselsaikan oleh terggugat,maka atas Posita tersebut terggugat memohon kepada yang mulia majelis hakim kiranya untuk dapat di tolak dikarenakan tidak memiliki dasar hukum yang benar dan nyata;

10. Bahwa terggugat dalam Posita halama 5 point 22, 23, 24, perjanjian yang dimaksud oleh penggugat adalah PKB masa berlakunya periode 2019-2021 yang masa berlakunya telah berakhir dan telah diperbahruai dengan PKB tahun 2022-2024 dimana PT. Nafsindo telah bergabung di Badan Kerja sama perusahaan perkebunan Sumatra (BKS-PPS) selaku perunding dari perwakilan perusahaan serta adanya dibuat PKB turunan sebagai payung Hukumnya,tetapi terggugat sebagaimana yang telah utarakan dalam jawabannya diatas juga pemutusan Hubungan kerja yang dilakuakn pada penggugat tersebut adalah dengan analisa Efisiensi secara efektif dari penilaian untuk kelangsungan perusahaan secara bertahap-tahap atas jabatan kerja yang dapat di jadikan satu bagian,dan perusahaan terggugat atas PKB terbaru yang ada sampai saat ini menjadi pedoman adanya sementara efesensi adalah suatu upaya perusahaan untuk kelangsungan kedepan bagi perusahaan tergdan dimanapun kiranya,maka efesensi tersebut juga dibolehkan dengan membayar hak-hak sesuai ketentuan yang ada yang telah diterima oleh pekerja dalam hal ini penggugat sendiri;

11. Bahwa penggugat dalam Posita halaman 6 Point 25 yang mendalilkan "bahwa perintah dari saripol Baharian.....dst, setelah terggugat teliti atas apa yang menjadi objek Gugatannya Penggugat telah mencampur adukan atas apa sebenarnya maksud gugatannya apakah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja atau telah terjadi perbuatan melawan Hukum sehingga adanya kerugian baginya yang dilakukan oleh pihak lain, dikarenakan terggugat

Halaman 22 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



sendiri tidak mengetahui sebenarnya apa persoalan yang terjadi antara penggugatsehingga dalam gugtan ada meminta hak yang tidak diatur dalam perundang-undangan, yang lebih biasa disebut kerugian secara materil akinbat suatu perbuatan sehingga meminta ganti rugi, hal tersebut nyata tidak terdapat didalam aturan di pengadilan hubungan industrial, sehingga apa yang tidak diatur maka merupakan suatu gugtan yang kaburterbukti juga penggugat dalam posita yang dibuat nya terus mengulangi kekeliruan yang sangat fatal dari posita awal sampai akhirnya yang tidak jelas, atas ketidak jelasan sehingga patut menurut hukum untuk di kesampingkan;

12. Bahwa Penggugat dalam Posita halaman 6 point 25 mendalilkan "berdasarkan ketentuan pasal 4 (a) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan memberdayakan dan mendayagunakan tenagakerja secara optimal dan manusiawi dan Posita halaman 7 point 29 dengan meminta hak penggugat bila dinilai dengan Uang sebesar Rp.500.000.000,- (Lima Ratus Juta);

Terggugat menolak secara tegas atas dalil Penggugat dimana dialam aturan Hukum ketenagakerjaa yang bersifat Privat hak Perekkerja yang diatur dalam Undang-undang adalah Pesangon, Uang penghargaan masa kerja, pengganti hak 15 %, Cuti yang belum dijalankan di bayar dalam bentuk Nominal Rupiah,lain dari hal tersebut belum terdapat aturan yang mengatur terkecuali penggugat melakukan upaya Hukum dalam Gugatan lain sehingga penggugat telah keliru menempatkan suatu gugatan di dalam gugatan di pengadilan Hubungan Industrial,selanjutnya terggugat telah memperkerjakan penggugat dengan Upah yang diatas Upah Minimum Propinsi Sumatra utara secara yang jauh diatas rata-rata dari pekerja lainnya, dan sampai dilakukan efesiensi berdinasi hanya 9tahun 4 tahun dengan diberikan pembayaanr pesangon sebagaimana yang telah disampaikan terggugat diatas, artinya terggugat telah melaksanakan pasal yang dimaksud dari penggugat dan telah lebih dahulu membayarkan sebagaimana salah satu petitum tuntutan nya tanpa adanya permintaan dalam putusan yang mulia majelis hakim, bila atas hal tersebut merupakan bagian kerugian sehingga menuntut maka jelas-jelas Penggugat tidak memahami aturan yang ada, sehingga beralasan Hukum untuk di Tolak oleh yang Mulia majleis hakim;

13. Bahwa Penggugat dalam Posita halaman 8.9 ponit 36 kembali mengulangi atas dalilnya yang meminta untuk memperoleh Upah Proses dengan Rincian total sebesar Rp.70.664.000,- dapat terggugat sampaikan bahwa dengan terjadi pemutusan Hubungan kerja dan pengusaha membayar segala haknya maka Hubungan Hukum antara Pengusa dan Pekerja telah berakhir yaitu antara terggugat dan penggugat,bilamana Terggugat setelah terjadi

Halaman 23 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



pemutusan Hubungan kerja tidak membayar hak-haknya maka patut kiranya dalil tersebut diutarakan sebagai konsekuensi hukum bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak membayar hak pekerja, maka dengan ketaatan terganggu dalam menjaga atas aturan baik setelah terjadi pemutusan Hubungan kerja pada penggugat dikarenakan efisiensi dan membayar atas upah selama penggugat masih bekerja tanpa terputus dikarenakan saat pekerja menjalankan kewajiban sehingga kewajiban pengusaha memberikan upah, dan bila terjadi pemutusan hubungan kerja maka kedua belah pihak tidak memiliki suatu kewajiban apapun lagi, maka tidak beralasan Hukum atas dalil yang diutarakan Penggugat untuk diterima dan memohon kepada majlis hakim yang memeriksa perkara a quo untuk disampingkan;

14. Bahwa selain hal di atas, oleh karena gugatan penggugat juga tidak didasari dalil-dalil yang cukup untuk membuat jelas dan terang benderang duduk permasalahannya, lebih lanjut gugatan penggugat termasuk gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscure libel) serta Kontradiktif antara posita dengan petitum sehingga gugatan penggugat layak untuk di tolak atau setidaknya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard);

Berdasarkan hal-hal yang telah terganggu kemukakan di atas, maka dengan ini dimohonkan kepada yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A quo agar dapat memberikan putusan dengan amarnya:

1. Dalam Eksepsi
 - a. Menerima Eksepsi Tergugat
2. Dalam Pokok Perkara
 - a. Menyatakan bahwa gugatan Penggugat ditolak dan / atau setidaknya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard);

Menimbang bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Repliknya tertanggal 22 Agustus 2024 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya demikian juga dengan Tergugat atas replik Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan Dupliknya secara lisan tertanggal 26 Agustus 2024 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-10 sebagai berikut:

1. Fotocopy Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Medan tertanggal 03 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Print Out Penerimaan Gaji Penggugat Bulan Januari, Februari dan Maret tahun 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Pengakhiran Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh PT Nafasindo tertanggal 12 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;



4. Fotocopy Surat Permintaan Penjelasan dari Penggugat kepada Tergugat tertanggal 26 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nafasindo periode 2019-2021 tertanggal 22 Oktober 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Karyawan Nafasindo (Kokarna) yang dikeluarkan oleh Notaris Aida Selli Siburian, S.H., MKn No 26 tertanggal 22 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Menyurat Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa dengan No 276/HRDGA/III/2023 tertanggal 13 Maret 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Minute Meeting Diskusi /Perbincangan Pengurus Kokarna bersama Presiden Komisaris/Pengutusi Nafas tertanggal 26 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Minute Meeting Musyawarat Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa tertanggal 30 Maret 2023, selanjutnya diberi bukti P-9;
10. Fotocopy Surat Nomor 289/HRDGA/VI/2021 Perihal Rapel Kekurangan Gaji 2020 tanggal 22 Juni 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok dengan aslinya kecuali bukti surat P-5, P-6, P-9 dan P-7 tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan, sedangkan P-2, P-8 dan P-10, adalah merupakan print out;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat juga menghadirkan dua (dua) orang saksi yakni saksi Banuara Sianipar dan saksi Habibuddin TP telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Banuara Sianipar
 - Bahwa saksi pernah bekerja di PT Nafasindo selaku general manager sejak tahun 2019;
 - Bahwa saksi menjelaskan PT Nafasindo adalah perusahaan milik Asing;
 - Bahwa Penggugat adalah juga selaku pengawas di kokorna;
 - Bahwa kokorna adalah koperasi karyawan jadi semua karyawan dapat masuk menjadi anggota;
 - Bahwa adapun tugas dan jabatan dari maneger internal audit langsung bertanggung jawab kepada direktur;
 - Bahwa saksi menjelaskan bahwa ada menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2010 s.d 2021;
 - Bahwa adapun didalam PKB tersebut ada diatur tentang kemanusiaan dikarenakan bahwa PT. Nafasindo banyak menggunakan tenagakerja

Halaman 25 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



lokal, dimana kemanusiaan yang dimaksud lebih cenderung untuk menjaga pengendalian kepada semua pihak agar tidak terjadi mogok kerja yang menyebabkan kerugian lebih Besar;

- Bahwa saksi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan membayar lebih Baik sebesar 2 (Kali) ketentuan Besaran Pesangon, Penghargaan masa Kerja, dan Pengantiah Hak;
- Bahwa adapun salah satu Tugas dari saksi adalah melakukan Efisiensi dengan membayarkan hak Pekerja sesuai ketentuan;
- Bahawa adapun didalam Gaji terdiri dari Komponen untuk khusus Tunjangan Khusus diberikan saksi sewaktu menjadi Genaeral manager kepada Orang tertentu saja;
- Bahwa adapun sewaktu masih menjadi General Manager setelah mengantikan yang lama memiliki kewenangan untuk melakukan Kebijakan untuk kemajuan Perusahaan, sehingga diberikan kewenangan melakukan kebijakan;

2. Saksi Habibuddin TP

- Bahwa saksi mengenal dengan Penggugat karena pernah bekerja di Perusahaan Nafasindo;
- Bahwa saksi di PHK akibat putusan Pengadilan Negeri Aceh Singkil terbukti bersalah melakukan Perkelahian dengan Mandor I di PT. Nafasndo;
- Bahwa saksi di laporkan atas laporan dari Korban kepihak Kepolisian dan setekah disidangkan memilki putusan Bersalah;

Menimbang bahwa demikian juga Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-16 sebagai berikut:

1. Fotocopi Bukti Transfer Bank PT Nafasindo No 020/BK-MDHO/04/23 tertanggal 12-04-2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopi Bukti Transfer Bank dari PT Nafasindo No 1554//BK-MDHO/10/23 tertanggal 24-10-2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Surat peringatan yang pernah diberikan Perusahaan PT Nafasindo selaku Tergugat kepada Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Minutes Of Meeting Rasio Tenaga Kerja,selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Lembar Ppasal tentang susunan kepengurusan dan tugas dari kepengurusan dalam salinan resmi pernyataan keputusan rapat perubahan anggaran dasar koperasi konsumsi karyawan nafas indo di singkat kokorna No 18 Tertanggal 12 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotocopy surat pengakhiran masa kerja kepada saudara Nazrin, AR tertanggal 12 April 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotocopy Bukti Tergugat membayar oekerja yang mengakhiri Hubungan kerja sebagai pembanding atas nama Legimin berdinias 21 tahun dan Paiman berdinias 17 tahun saat berakhirnya masa dinas, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotocopy bagian isi pasal tugas dan wewenang dari direksi (legalstending) dari Akta Pendirian PT Nafasindo yang di keluarkan Notaris Ny, Yanty Sulaiman Sihombing, SH yang dahulunya adalah PT Ubertraco tertanggal 30-04-2009, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;
9. Fotocopy Akta Berita Acara Rapat No 34 PT Nafasindo tertangga; 17 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-9;
10. Fotocopy lembaran perjanjian kerja bersama (PKB) tahun 2019-2021 pasal 81 tentang PHK karena perusahaan melakukan Efisiensi, selanjutnya diberi tanda bukti T-10;
11. Fotocopy perincian hal dari Penggugat yang dibuat Oleh Bagian DM HARGA PT Nafasindo tentang pembayaran uang kompesensi Pesangon, selanjutnya diberi tanda bukti T-11;
12. Fotocopy Bukti Transfer melalui Bank BSI dari PT Nafasindo ke Rekening BSI 7030185751 atas nama Nazrin, AR sebesar Rp 227.046.894,- pada tanggal 12/04/2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-12;
13. Fotocopy Rincian Perhitungan Kompensasi dari Cuti yang belum di jalankan, selanjutnya diberi tanda bukti T-13;
14. Fotocopy Bukti Transfer Bank Hak Cuti Penggugat dari PT Nafasindo Melalui Bank CIMB Niaga ke REK No 7030185751 atas nama Nazrin, AR, selanjutnya diberi tanda bukti T-14;
15. Fotocopy PKB tahun 2019-2021 yang merupakan Perjanjian antara pekerja dan Perusahaan, selanjutnya diberi tanda bukti T-15;
16. Fotocopy Bukti telah masuk pembayaran dari Tergugat (PT Nafasindo) ke rekening BSI atas nama Nazrin. AR, selanjutnya diberi tanda bukti T-16;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok dengan aslinya, kecuali bukti surat T-5, T-7, T-14, T-15 dan T-16, tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan sedangkan bukti T-6 adalah merupakan print out;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi Iskandar dan saksi Faisal telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Iskandar

Halaman 27 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Nafasindo dengan jabatan terakhir adalah senior Manager;
- Bahwa saksi ikut dalam menite meeting terkait adanya efesiensi yang dilakukan oleh direktur;
- Bahwa adapun efesiensi dilakukan dikarenakan adanya 2 (dua) jabatan yang sama untuk melakukan audit di perusahaan yang sama sama bertanggung jawab secara langsung ke direktur;
- Bahwa dikandir terdapat manager audit internal audit dan dikebun terdapat deputy internal audit;
- Bahwa saksi selaku senior manger selama bekerja pernah dilakukan efesiensi dimana perusahaan membayar hak pekerja sesuai ketentuan UU ketenaga kerjaan yaitu pembayaran pesangon 2 kali ketentuan, penghargaan dan pengganti hak, serta diberikan uang pisah;
- Bahwa sepengetahuan saksi pembayaran terhadap pekerja sesuai ketentuan UU ketenagakerjaan tidak ada pembayaran lain selain uang pesangon, penghargaan masa kerja dan pengantian hak;
- Bahwa tergugat dilakukan efesiensi dikarenakan fungsi jabatan tergugat di kantor medan tidak begitu banyak dalam melakukan audit;

2. Saksi Faisal

- Bahwa saksi tidak bekerja di perusahaan tergugat;
- Bahwa saksi selalu membersihkan kantor dan selalu mengantarkan air minum untuk semua staff dan pegawai yang ada di kantor PT Nafasindo medan sehari-hari;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat dikarenakan sewaktu masih bekerja saksi selalu mengantar air minum penggugat dan lainnya di kantor;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan kesimpulannya sedangkan Tergugat mengajukan kesimpulannya tertanggal 17 September 2024;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan beberapa eksepsi yaitu:

- I. Tentang Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel) karena gugatan Penggugat antara Posita dan Petitumnya penggugat telah mencampur

Halaman 28 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



adukan masalah antara kedudukan penggugat selaku Pekerja di PT. Nafasindo dan mengajukan gugatan akibat terjadi pemutusan hubungan kerja, pada satu sisi penggugat dalam positanya menyatakan kedudukan hukum selaku Pengawas di Koperasi selaku selaku Pengawas di Kokarna yang Notabene adalah merupakan Koperasi yang di bentuk dan didirikan oleh Para pekerja maka terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa setelah memeriksa dan mencermati dengan seksama gugatan Penggugat begitupun dengan jawaban dari Tergugat yang menjawab satu persatu dalil-dalil gugatan Penggugat, adapun terhadap gugatan Penggugat mengenai kedudukan penggugat selaku Pekerja di PT. Nafasindo yang mengajukan gugatan akibat terjadi pemutusan hubungan kerja dan di satu sisi penggugat dalam positanya menyatakan kedudukan hukum selaku Pengawas di Koperasi memerlukan pembuktian lebih lanjut sehingga tidak termasuk materi eksepsi dan sudah masuk dalam materi pokok perkara, maka terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim berpendapat haruslah ditolak;

- II. Gugatan Penggugat Kontradiktif antara Posita dengan Petitum karena dalil gugatan dan pokok tuntutan yang saling bertentangan satu sama lain yaitu "disatu sisi pada dalil gugatan dan pokok tuntutan penggugat yang menyatakan tidak mengetahui atas terjadi pemutusan Hubungan kerjanya, sementara pada satu sisi penggugat mendalilkan bahwa ada terjadi suatu perintah yang dilakukan oleh Saripol baharian bin karim dan dato' Zamri Bin Yaakob maka terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa setelah mempelajari eksepsi tersebut dimana mengenai gugatan penggugat kontradiktif antara posita dengan petitum, hal ini juga perlu pembuktian lebih lanjut di dalam pokok perkara, maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat sudah cukup alasan untuk menyatakan eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerja ditempat Tergugat (*ic. PT. Nafasindo*) sejak 7 April 2014 dengan Jabatan terakhir sebagai Manager Internal Control, dan terakhir bekerja pada tanggal 12 April 2023 dengan Upah Pokok Rp. 11.774.092,- (*sebelas juta tujuh ratus tujuh puluh empat*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ribu sembilan puluh dua rupiah) dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 9 tahun lebih ;

- Bahwa, kejadian pemutusan hubungan kerja sepihak ini bermula dari laporan Audit perihal banyaknya temuan- temuan dan penyimpangan di kebun yang menyebabkan kerugian pada Tergugat, kemudian atas temuan tersebut Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) menyampaikan hasil temuan tersebut di beberapa kali *Meeting Management* dan juga kepada Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor sebagai Direktur Tergugat untuk ditindak lanjuti akan tetapi perintah tersebut diabaikan;
- Bahwa, atas hasil dari saran Penggugat dalam kapasitasnya sebagai Ketua Pengawas Kokarna yang juga disepakati oleh Dato' Zamri Bin Yaakob (Presiden Komisaris Nafas Estates Sendirian Berhaad) sebagai Pemegang Tertinggi Keputusan yang disampaikan didalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS-LB) pada tanggal 30 Maret 2023 membuat Direktur PT. Nafasindo yaitu Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor, merasa tidak senang dan tidak suka kepada Penggugat sehingga kemudian melalui Direktur PT. Nafasindo Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor pada tanggal 12 April 2023 memerintahkan kepada Suwanto sebagai Manager HRD untuk memanggil Penggugat agar diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (Surat PHK);
- Bahwa, Penggugat merasa keberatan atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 336/HRGA/IV/2023 Hal Pengakhiran Hubungan Kerja yang tertanggal 12 April 2023 dikarenakan tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan oleh karenanya keesokan harinya Penggugat tetap masuk bekerja ke ruangan kerja nya akan tetapi Tergugat melarang Penggugat untuk bekerja, oleh karenanya dikarenakan Penggugat dilarang bekerja oleh Tergugat dan Terugugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh karenanya Penggugat secara hukum berhak untuk memperoleh upah/ gaji sebesar:
 $14 \text{ Bulan} \times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 164.836.000,00$ (*seratus enam puluh empat juta delapan ratus tiga puluh enam ribu rupiah*);
- Bahwa juga didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tergugat mengenai Pengakuan Hak Pekerja sebagaimana tertuang didalam Pasal 6 ayat 2 huruf b PKB;
- Bahwa adalah hak pekerja (*ic. Penggugat*) untuk di perlakukan secara manusiawi adalah mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana Pasal 6 ayat 2 huruf (b) dan Pasal 4 (a) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan, oleh karena itu hak Penggugat untuk diperlakukan secara

Halaman 30 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

manusiawi agar tidak ilusionir maka jika Penggugat nilai dengan uang adalah sebesar Rp. 500.000.000,00 (*lima ratus juta rupiah*);

- Bahwa, sebagaimana diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Penggugat berhak menerima hak haknya sesuai dengan ketentuan dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon (UP) $2 \times 9 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 211.932.000$

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): $4 \times \text{Rp. } 11.774.000 =$

$\text{Rp. } 47.096.000 + \text{Total (a+b)} = \text{Rp. } 259.028.000$

Uang Penggantian Hak (UPH): $15 \% \times \text{Rp. } 259.028.000 = \text{Rp. } 38.854.200$

Cuti Tahunan (1 Tahun $\times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 11.774.000$

Upah Yang Belum Di Bayarkan (14 Bulan $\times \text{Rp. } 11.774.000) =$

$\text{Rp. } 164.836.000$

Bonus (1 Tahun $\times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 11.774.000$

Hak Untuk Diperlakukan Manusiawi (Pasal 6 ayat 2 huruf (b) PKB) =

$\text{Rp. } 500.000.000$

Uang Pisah (Pasal 85 PKB)

Masa Kerja 9 Tahun atau Lebih tetapi Kurang Dari 12 Tahun =

$\text{Rp. } 1.500.000 + \text{TOTAL (a + b + c + d)} = \text{Rp. } 987.766.200$

(Terbilang Sembilan Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Ribu Dua Ratus Rupiah);

- Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dengan alasan apapun hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi faktanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat dan tidak mengindahkan ketentuan tersebut. Oleh karena itu berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 jo. SEMA NO 3 Tahun 2015 sebagai Pedoman Tugas bagi Pengadilan adalah patut dan adil Penggugat berhak untuk memperoleh Upah selama Proses dengan perincian sebagai berikut: $6 \times \text{Rp. } 11.774.000,- = \text{Rp. } 70.644.000,-$

(Terbilang: tujuh puluh juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah);

Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat membantah dalam jawabannya yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa Gugatan Penggugat sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dan jelas untuk menyatakan tergugat telah melanggar ketentuan Undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemutusan Hubungan kerja kepada penggugat, adalah jelas-jelas akibat adanya kebijakan Perusahaan untuk melakukan Efisiensi dengan

Halaman 31 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



merampingkan dari jabatan-jabatan yang selama ini berdasarkan Analisa dapat dikerjakan pada suatu jabatan yang memiliki kesamaan dalam system kerjanya, yaitu penggugat yang selama ini diberikan tanggungjawab selaku Manager Internal Control yang menangani pemeriksaan di Kantor PT. Nafasindo Medan dan duduk di kantor medan Dan PT Nafasindo ada memiliki Kebun Yang berada di Kabupaten Aceh Singkil yang merupakan satu-satunya Kebun Milik PT. Nafasindo, dilakukan Efisiensi dengan hanya menempatkan Bagian Deputy Internal Control dialihkan dengan berkedudukan di Kebun Aceh Singkil, hal tersebut dikarenakan Pengelolaan pembiayaan dan pengawasan dari perusahaan lebih banyak dan dibutuhkan mengawasi eksta untuk menghindari terjadi penyimpang-penyimpangan di Kebun PT. Nafasindo Aceh Singkil atas Pembelian atas segala yang dibutuhkan baik Pertiada dan segala jenis Pupuk untuk perawatan lapangan serta pembelian alat-alat Pabrik sehingga lebih maksimal untuk pengawasan yang dilakukan oleh d Human Recource General Affair (HGRA) dan Direktur yang ada di kantor Medan, sehingga untuk jabatan Manager Internal Control yang dahulunya ada di kantor medan di tiadakan sehingga langsung ditangani Oleh Human Recource General Affair (HGRA), yang HRGA tersebut langsung membawahi dari Deputy Internal Control yang ada di perkebunan dalam segala laporannya, bahwa hal efisiensi tersebut juga telah dilakukan Perusahaan baik di kebun dan di Kantor Medan untuk menghindari terjadi over atas pembiayaan selain kepentingan biaya Operasional untuk perusahaan dapat menjaga kelangsungan sehingga menghindari terjadi kerugian serta kelangsungan ke depannya, dan atas hal efisiensi atas diri penggugat tersebut juga Perusahaan telah memberikan hak dari penggugat dengan membayar segala hak-hak Penggugat selama berdinis melalui Rekening Gaji yang biasa di pergunakan dalam membayar Upah pekerja baik karyawan/pegawai dan para staff dengan mentransfer melalui Rekening Bank Syariah Indonesia dengan Nomor: 7030185751 atas nama Nazrin.AR sebesar Rp.227.046.894,- (Dua ratus Dua Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Pulu empat Rupiah) dengan Rincian terdiri dari: Gaji perbulan Rp.9.870.500,- Terdiri dari gaji Pokok Tunjangan, Tunjangan RT dan Natura tambah Uang penghargaan masa kerja ditambah pengantian Hak 15% beriku Uang sisa Cuti yang belum dijalankan, dengan Total keseluruhan sebagaimana mana yang diutarakan terggugat yang dibayarkan pada tanggal 11 April 2023 Biaya transfer bank. adalah hal yang tidak benar penggugat menyatakan memiliki gaji sebesar Rp.11.774.000,- perbulannya melainkan sebagaimana yang disampaikan sebagai dasar perhitungan yang telah dibayarkan tersebut;

Halaman 32 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa atas pembayaran tersebut yang semestinya Telah diberlakukan Undang-undang Ciptakerja bagi Penggugat perusahaan tetap mempedomani dengan menggunakan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaa, sehingga atas adanya efesiensi tersebut jelas terggugat memiliki etikad baik dengan menghargai penggugat selaku Staff di perusahaan terggugat, sehingga segala aturan yang ada di perundanga-undangan telah dipenuhi oleh terggugat yang seharusnya menggunakan UU Ciptakerja dengan peng kali bukan 2 kali ketentuan melainkan adalah 1,75 sehingga Perusahaan Terggugat sampai saat ini menggunakan pormula lama untuk memberikan penghargaan kepada pekerjanya;
- Bahwa Penggugat membantah dalil Posita Penggugat pada Halaman 2 point 2 yang menyatakan "selama bekerja 9 tahun telah melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab serta telah turut berkontribusi terhadap perkembangan usaha terggugat,dan penggugat tidak pernah sekalipun menerima Surat peringatan/teguran atas kesalahan selama bekerja ditempat terggugat "Atas dalil tersebut penggugat tidak menyadari berdasarkan Surat Nomor: 465/Kandir/VII/2019 tertanggal 19 Juli 2019 Perihal Surat Peringatan III & untuk peringatan terakhir akibat diantaranya tidak menjalankan dan menindaklanjuti beberapa surat Direksi, berikut juga tidak melakukan Pengontrolan terhadap Buah/TBS yang tidak di panen dilapangan sesuai dengan temuan Audit yang pada waktu tersebut ditanda tangani oleh Ganeral manager MR. Banuara Sianipar, SH. MM, CPHR, sehingga apa yang diutarakan dalam Posita nya adalah tidak benar bila penggugat sama sekali tidak pernah mendapat suart peringatan, tetapi pada waktu tersebut Penggugat tetap dilakukan Pembinaan,sehingga tetap terus bekerja,sehingga dalil tersebut adalah tidak benar maka telah terbukti apa yang di utarakan penggugat adalah hal yang bertolak belakang;
- Bahwa selain hal diatas, oleh karena gugatan penggugat juga tidak didasari dalil-dalil yang cukup untuk membuat jelas dan terang benderang duduk permasalahannya, lebih lanjut gugatan penggugat termasuk gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscur libel) serta Kontradiktif antara posita dangan petitum sehingga gugatan penggugat layak untuk di tolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard);
Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 Rbg, Jo. Pasal 1865 KUHPerdata, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing;

Halaman 33 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat P-1 sampai dengan P-10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-16 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap Putusan ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan tidak akan dipertimbangkan satu persatu;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan Tergugat dipersidangan dan juga berdasarkan fakta-fakta hukum yang diperoleh dipersidangan, maka yang menjadi pokok gugatan yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sah menurut hukum?
2. Sejak kapan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan?

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka 1 (satu) tersebut yakni apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sah menurut hukum?

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya bahwa kejadian pemutusan hubungan kerja sepihak ini bermula dari laporan Audit perihal banyaknya temuan-temuan dan penyimpangan di kebun yang menyebabkan kerugian pada Tergugat, kemudian atas temuan tersebut Saripol Baharin Bin Karim (Direktur Utama) menyampaikan hasil temuan tersebut di beberapa kali Meeting Management dan juga kepada Abdul Kudus M S Bin Abdul Gafoor sebagai Direktur Tergugat untuk ditindak lanjuti akan tetapi perintah tersebut diabaikan namun Tergugat dalam jawabannya membantah dengan menyatakan pemutusan Hubungan kerja kepada penggugat, adalah jelas-jelas akibat adanya kebijakan Perusahaan untuk melakukan Efisiensi dengan merampingkan dari jabatan-jabatan yang selama ini berdasarkan Analisa dapat dikerjakan pada suatu jabatan yang memiliki kesamaan dalam system kerjanya, yaitu penggugat yang selama ini diberikan tanggungjawab selaku Manager Internal Control yang menangani pemeriksaan di Kantor PT. Nafasindo Medan dan duduk di kantor medan Dan PT Nafasindo ada memiliki Kebun Yang berada di Kabupaten Aceh Singkil yang merupakan satu-satunya Kebun Milik PT. Nafasindo, dilakukan Efisiensi dengan hanya menempatkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bagian Deputi Internal Control dialihkan dengan berkedudukan di Kebun Aceh Singkil;

Menimbang bahwa untuk mengetahui sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh akibat efisiensi telah diatur di dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Pasal 154A ayat (1) yang menyatakan "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:" huruf (b) "Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian";

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas dihubungkan dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat dipersidangan dimana Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa perusahaan Tergugat mengalami kerugian berdasarkan hasil audit yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa perusahaan Tergugat mengalami kerugian berdasarkan hasil audit yang dilakukan perusahaan Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan karena efisiensi adalah batal demi hukum;

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa terbukti tidak ada hasil audit yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan Tergugat mengalami kerugian sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan pada angka 2 (dua) yakni sejak kapan terjadi PHK dan apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Menimbang bahwa meskipun PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah dinyatakan batal demi hukum sebagaimana dimaksud dalam pokok gugatan angka 1 (satu) tersebut, namun demikian dalam perkara aquo Penggugat sendiri tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan meminta uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) dan dihubungkan dengan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak akan kembali harmonis bila dilanjutkan

Halaman 35 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/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

sehingga penyelesaian yang realistis dan proporsional adalah Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang bahwa dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan berdasarkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), maka berdasarkan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat berhak mendapatkan haknya sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Nafasindo Pasal 6 ayat 2 huruf (b) dan Pasal 81, dengan masa kerja Penggugat 9 Tahun, upah Rp. 11.774.000 per bulan dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon (UP);
 $2 \times 9 \times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 211.932.000,-$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK):
 $4 \times \text{Rp. } 11.774.000,00 = \text{Rp. } 47.096.000,-$
 - c. Uang Penggantian Hak (UPH):
 - $15 \% \times (\text{UP} + \text{UPMK}) = \text{Rp. } 38.854.200,-$
 - Cuti Tahunan = Rp. 11.774.000,-
 - Upah Yang Belum Di Bayarkan
 $(14 \times \text{Rp. } 11.774.000) = \text{Rp. } 164.836.000,-$
 - Bonus 1 x Rp.11.774.000 = Rp. 11.774.000,-
 - Hak Untuk Diperlakukan Manusiawi
(Pasal 6 ayat 2 huruf (b) PKB) = Rp.500.000.000,-
 - d. Uang Pisah (Pasal 85 PKB) = Rp. 1.500.000,-
- Jumlah = Rp. 987.766.200

Terbilang: (Sembilan ratus delapan puluh tujuh juta tujuh ratus enam puluh enam ribu dua ratus rupiah);

Menimbang bahwa Penggugat dalam petitumnya angka (7) menyatakan Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Penggugat dengan perincian $6 \times \text{Rp. } 11.774.000 = \text{Rp. } 70.644.000,-$ Terbilang: (tujuh puluh juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah), sehingga berdasarkan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi ini diperjelas oleh Mahkamah Agung dengan diterbitkannya SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Di dalam SEMA ini dijelaskan bahwa "Pasca Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam

Halaman 36 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak”, sehingga Majelis Hakim berpendapat Penggugat berhak atas upah proses yang ditetapkan yaitu selama 6 x upah perbulan Rp.11.774.000,- = Rp.70.644.000,- Terbilang: (Tujuh puluh juta enam ratus empat puluh empat ribu rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-11, T-12, T-13 dan T-14 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat telah membayar uang kompensasi kepada Penggugat melalui transfer Bank BSI sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 11 April 2023 sebesar Rp.227.046.894,- dan tanggal 20 Oktober 2023 sebesar Rp.11.280.571,- sehingga berjumlah Rp.238.327.465,-;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat telah membayar uang kompensasi kepada Penggugat, maka kekurangan uang kompensasi yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah dengan perincian: Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, upah yang belum dibayarkan, bonus, hak untuk diperlakukan manusiawi, uang pisah dan upah proses sebesar Rp.1.058.410.200,- dikurang Rp.238.327.465,- sama dengan Rp.820.082.735,- Terbilang: (Delapan ratus dua puluh juta delapan puluh dua ribu tujuh ratus puluh lima rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat berhak memperoleh hak-haknya yang wajib dibayar oleh Tergugat yaitu uang kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, upah yang belum dibayarkan, bonus, hak untuk diperlakukan manusiawi, uang pisah dan upah proses sebesar Rp.820.082.735,- Terbilang: (Delapan ratus dua puluh juta delapan puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah);

Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka (8) yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*uitvoerbaar bij voorraad*), maka terhadap petitum tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa suatu putusan serta merta baru dapat dikabulkan apabila telah terpenuhinya syarat-syarat berdasarkan SEMA RI No. 3 Tahun 2000 dan SEMA RI No. 4 Tahun 2001 yang pada pokoknya menyatakan bahwa setiap pengadilan tidak boleh menjatuhkan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) kecuali memenuhi syarat-syarat antara lain pelaksanaan putusan serta merta harus terdapat pemberian jaminan uang yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi, sehingga tanpa adanya uang jaminan itu tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta, oleh karenanya berdasarkan pertimbangan hukum tersebut patut dan beralasan hukum untuk menolak petitum tersebut diatas;

Halaman 37 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh petitum tersebut diatas, maka dengan demikian gugatan Penggugat dinyatakan dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dinyatakan dapat dikabulkan untuk sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka membebankan biaya dalam perkara ini kepada Tergugat;

Mengingat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus, terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa: uang kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, upah yang belum dibayarkan, bonus, hak untuk diperlakukan manusiawi, uang pisah dan upah proses sebesar Rp.820.082.735,- Terbilang: (Delapan ratus dua puluh juta delapan puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.418.000,- Terbilang: (Empat ratus delapan belas ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Senin, tanggal 30 September 2024, oleh kami: Dr. Sarma Siregar, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Rapnauli Purba, S.H., M.H., dan Kasiaman Pasaribu, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa,

Halaman 38 dari 39 hal, Putusan Perkara Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 1 Oktober 2024, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Rohanna Pardede, S.H., sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pelayanan publik pengadilan pada hari itu juga kepada Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

Rapnauli Purba, S.H., M.H.

Dr. Sarma Siregar, S.H., M.H.

Kasiaman Pasaribu, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

Rohanna Pardede, S.H.

Perincian biaya perkara:

| | | |
|----|----------------|-----------------------|
| 1. | Biaya PDF | : Rp. 30.000,- |
| 2. | Biaya Proses | : Rp 150.000,- |
| 3. | Redaksi | : Rp 10.000,- |
| 4. | Ongkos panggil | : Rp.18.000,- |
| 5. | Materai | : Rp.10.000,- |
| 6. | Biaya Sumpah | : <u>Rp.200.000,-</u> |

Jumlah : Rp.418.000,-

Terbilang: (Empat Ratus Delapan Belas Ribu Rupiah);