



**PUTUSAN**

Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**Maya Natalia Siagian**, Umur 34 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Alamat Jl. Buku Gg.Johar No.77 B Kel. Sei Putih Barat, Kec. Medan petisah-Kota Medan, Pekerjaan Karyawan Swasta. Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya IR. Apul P Simorangkir, S.H., MH., MBA., CTA, Fauzi Akbar Pohan, SH., Raja Cardinal Sitanggang, S.H., dan Ayuarisandi Siregar, S.H., adalah Advokat dari Kantor Hukum Pariadin Law Firm, beralamat di Perumahan Kampoeng Semawis Blok N-19 Kedungmundu Kota Semarang. Berdasarkan Surat Kuasa khusus tanggal 19 Juni 2023, selanjutnya disebut **Penggugat**;

**Lawan**

**PT. CAPELLA MULTIDANA**, Alamat Jl. Nibung Raya No.144-146-148, Kota Medan. Dalam hal ini diwakili oleh Jumin, selaku Direktur Operasional PT. Capella Multidana, yang memberikan Kuasa kepada Hermanto Banjarnahor, S.H., Muhammad Reza, S.H., dan Jendro Bintang Saragih, S.H., seluruhnya selaku Legal PT. Capella Multidana, yang berkantor di Jalan Nibung Raya No 144-148 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Oktober 2023, selanjutnya disebut **Tergugat**;

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

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatan tanggal 8 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 September 2023 dalam Register Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/ PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

*Halaman 1 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Maya Natalia Siagian  
Mulai bekerja : tahun 2014  
Status : Karyawan Tetap  
Jabatan : Customer Service  
Upah Terakhir : Rp. 3.238.768,-/ bulan;

2. Bahwa Penggugat adalah lulusan Strata S-1 Ekonomi pada saat melamar dan masuk bekerja dan telah bekerja di Perusahaan sejak Januari tahun 2014 sampai dengan sekarang, dimana pada awal Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan diperpanjang terus menerus tanpa putus waktu oleh Perusahaan Tergugat sampai dengan pada tanggal 17 Pebruari 2020 dan kemudian diangkat menjadi Karyawan Tetap pada tanggal 15 Pebruari 2020 sampai sekarang, dengan uraian upah atau gaji yang diterima sebagai berikut:

1) PKWT 2014 – 2015

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.000.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 15.000,-/hari

2) PKWT 19 Januari 2015 – 18 Januari 2017

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.400.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 20.000,-/hari

3) PKWT 18 Pebruari 2017 – 17 Pebruari 2019

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.900.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 20.000,-/hari

4) PKWT 18 Pebruari 2019 – 17 Pebruari 2020

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 2.100.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 30.000,-/hari

5) Karyawan Tetap sesuai SK Pengangkatan Karyawan No.004/CMD-HRD/SK/II/2020, pada tanggal 15 Pebruari 2020.

Jabatan : Customer Service  
Golongan : II

Halaman 2 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gaji Pokok : Tidak disebutkan  
Tunjang Transport : Tidak disebutkan  
Tunjang Makan : Tidak disebutkan;

3. Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat yaitu di Kantor Cabang Medan PT. Capella Multidana yang berkedudukan di Jalan Nibung Raya No. 148-149 Kel. Petisah Kec. Medan Petisah yang menjadi yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kelas 1A Khusus dan permohonan ini diajukan dalam tenggang waktu yang diatur dalam Undang-Undang, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus berwenang menerima, memeriksa dan mengadili serta memutus perkara ini;
4. Bahwa gugatan ini adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan selanjutnya disebut UUPHI, menyatakan: "perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";
5. Bahwa perselisihan timbul pada tanggal 16 Juni 2023, dimana Penggugat diputus hubungan kerja dengan kondisi pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023., yaitu telah menerima uang dari nasabah Tergugat sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah);
6. Bahwa terhadap penerbitan Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 atas nama Maya Natalia Siagian (Penggugat) adalah tidak benar., dengan alasan sebagai berikut:
  - 1) Bahwa Penggugat telah membuat surat pernyataan tertanggal 12 Juli 2023 sebagaimana diminta oleh pihak Tergugat dengan menerangkan Penggugat menerima uang dari nasabah Tergugat atas nama Deddy Sulaiman Loi sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) karena sukarela akibat Penggugat telah membantu nasabah tersebut dalam pemotongan pengurangan denda nasabah untuk pengambilan BPKB mobil yang telah dibayar lunas oleh nasabah;
  - 2) Bahwa pengurusan denda dan pengambilan BPKB mobil oleh nasabah telah berbulan-bulan tidak terselesaikan antara nasabah dengan Tergugat (nasabah sangat dipersulit oleh Tergugat dalam penyelesaian kredit mobil);
  - 3) Maka Tergugat merupakan pihak yang telah melanggar peraturan OJK

Halaman 3 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Lembaga Jasa Keuangan untuk jasa pembiayaan (lessea) kendaraan bermotor yakni Peraturan Perundangan-undangan Otoritas Jasa Keuangan No.06/POJK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan;

4) Bahwa tidak benar Penggugat sering menerima uang dari nasabah sebagaimana dimaksud dalam surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 atas nama Maya Natalia Siagian.;

7. Bahwa terhadap penerbitan Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 atas nama Maya Natalia Siagian (Penggugat), Penggugat menyatakan adanya cacat formil / tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan alasan sebagai berikut:

1) Bahwa sebagaimana disebutkan Tergugat terkait kelalaian dari Pekerja (ic. Penggugat), Penggugat tidak pernah diberikan Surat Peringatan (SP) baik SP ke-1 s.d. SP ke-3 sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan Pasal 154A ayat (1) huruf 'k' Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juncto Pasal 36 huruf 'k' PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

"Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.";;

2) Diketahui Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama Penggugat yakni MAYA NATALIA SIAGIAN, tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni berbunyi: "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama

Halaman 4 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.”.

8. Bahwa terhadap penerbitan Surat Keputusan No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga cacat hukum., Penggugat telah mengupayakan perundingan bipartit dengan mengajukan Surat Keberatan kepada Tergugat melalui Surat Keberatan dan Permohonan Bipartit Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 20 Juni 2023;
9. Bahwa Sehubungan dengan Keberatan dan Somasi untuk dilakukan Bipartit pada tanggal 20 Juni 2023 oleh Kuasa Hukum Penggugat tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, maka Penggugat pada tanggal 26 Juni 2023 mendaftarkan secara online melalui aplikasi SIDUTA (<https://siduta.pemkomedan.go.id/>) website Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang Pengaduan Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial untuk dilakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat dan telah diterima oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 27 Juni 2023;
10. Bahwa kemudian, Tergugat memberikan tanggapan melalui Surat Nomor 048/CMD-MDN/LGL/VI/2023 tertanggal 28 Juni 2023, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:
  - 1) “Bahwa bersama ini kami (ic. PT. Capella Multidana) menyampaikan, dimana saudara (Sdr. Maya Natalia Siagian) telah menerima uang sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) pada 12 Juni 2023 dari sdr. Deddy Sulaiman Loi yang merupakan Debitur PT. CAPELLA MULTIDANA.....” (poin 1);
  - 2) “.....Berkaitan perbuatan yang dilakukan sdri. Maya Natalia Siagian/ Customer Service sebagaimana yang dikemukakan pada poin (1) diatas, dimana berdasarkan BAB XII (Pengendalian Fraud dan strategi anti fraud) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: 35/POJK.05/2018 dan berdasarkan Bagian Kedua (Perilaku Dasar PUJK) Peraturan Jasa Keuangan Nomor: 6/PJOK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan, sebagai pelaku Jasa Keuangan (PUJK), kami wajib menindaklanjuti dan memberikan tindakan tegas terhadap perbuatan yang sdri. Maya Natalia Siagian/ Customer Servic. Kami wajib mengambil tindakan tegas.....”(poin 2);
  - 3) “bahwa terkait dengan permintaan saudara (Kuasa Hukum Sdri. Maya

Halaman 5 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Natalia Siagian/ Customer Service) yang meminta dilakukan penyelesaian secara bipatrit berkaitan status sdri. Maya Natalia Siagian/Customer Service dan berkenaan dengan itu kami dapat menerimanya.....”(poin 3);

11. Bahwa terhadap hal tersebut Penggugat dan Tergugat bersepakat untuk melakukan perundingan bipatrit pada tanggal 03 Juli 2023 yang kemudian dihadiri oleh 3 (tiga) orang Kuasa Hukum dari Pekerja (Penggugat) dan dari Pihak Perusahaan (Tergugat)., adapun risalah perundingan bipatrit adalah sebagai berikut:

- 1) Pihak Perusahaan/ PT. Capella Multidana (Tergugat) menolak untuk menandatangani segala dokumen administrasi perundingan bipatrit ;
- 2) Bahwa pihak Pekerja (Penggugat) tetap pada pendapat dan menuntut hak-hak pekerja sebagaimana sesuai dengan peraturan perundang-undangan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena melakukan pensiun dini terhadap Karyawan Tetap;
- 3) Bahwa pendapat Perusahaan tetap pada Keputusan sebagaimana dalam Tanggapan Surat Nomor: 048/CMD-MDN/LGL/VI/2023 tertanggal 28 Juni 2023;
- 4) Bahwa Perusahaan PT. Capella Multidana tetap pada Keputusan tidak memberikan hak-hak pekerja;

12. Bahwa tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipatrit dan telah melaporkan hasil risalah perundingan bipatrit kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya sesuai dengan Surat Nomor: 500.12.14/4193 tertanggal 03 Juli 2023 Perihal Panggilan I/ Klarifikasi atas permohonan Penyelesaian Hubungan Industrial dari Penggugat (Pekerja) antara Penggugat dengan Tergugat (Perusahaan) untuk dapat hadir pada tanggal 07 Juli 2023 dan menghadap Majelis Mediator Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;

13. Bahwa terhadap Surat Nomor: 500.12.14/4193 tertanggal 03 Juli 2023 Perihal Panggilan I/ Klarifikasi dari Dinas Tenagakerja Kota Medan, Tergugat memberikan tanggapan melalui Surat Nomor : 048/CMD-MDN/LGL/VII/2023 tertanggal 06 Juli 2023., yang pada pokoknya adalah:

- 1) “..... Adapun alasan kami tidak dapat menghadiri panggilan tersebut karena terkait Sdri. Maya Natalia telah kami ajukan Permohonan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinasker Provinsi Sumatera Utara Jl. Asrama Medan pada tanggal 22 Juni 2023 dan hingga kini belum ada

Halaman 6 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

panggilan untuk itu" (poin 1);

- 2) "bahwa dengan ini perlu kami sampaikan, dimana dalam menjalankan usaha, PT. Capella Multidana memiliki cabang di beberapa daerah dikotamadya dan Kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, oleh karena itu untuk setiap adanya Perselisihan Hubungan Industrial, kami mengajukan ke Disnaker Provinsi Sumatera Utara....."(poin 2);

14. Bahwa atas Surat Nomor : 048/CMD-MDN/LGL/VII/2023, Penggugat memberikan tanggapan melalui Surat Nomor: 05/TGP-PHI.CM/VII/PLF/2023 tertanggal 21 Juli 2023., yang pada pokoknya adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas nama Maya Natalia Siagian (Penggugat/ Pekerja) dengan PT Capella Multidana (Tergugat/ Perusahaan) adalah Kewenangan dari Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 81 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang berbunyi: "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja";

15. Bahwa melalui Surat Nomor: 500.15.14.4465 perihal Panggilan II tertanggal 11 Juli 2023, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan meminta untuk kehadiran Penggugat dan Tergugat pada tanggal 17 Juli 2023 dan kemudian Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melalui Surat Pemanggilan III tertanggal 26 Juli 2023, untuk diadakan mediasi antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 31 Juli 2023;

16. Bahwa Selanjutnya Majelis mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atas permohonan penyelesaian hubungan industrial oleh Penggugat dengan Tergugat mengeluarkan Surat Anjuran Mediator Nomor: 500.15.14/5254 tertanggal 15 Agustus 2023 dan telah Penggugat terima pada tanggal 15 Agustus 2023 tanpa dilakukannya mediasi sebagaimana ditentukan oleh undang-undang untuk didengar pendapat masing-masing pihak secara langsung atau hanya berdasarkan tanggapan dari para pihak atas Surat Panggilan III., kemudian isi anjuran mediator adalah sebagai berikut:

- 1) "Agar pimpinan perusahaan memberikan pengantian hak pekerja yang belum diterima";
- 2) "Agar memberikan uang pisah sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama";

Halaman 7 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa atas Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor: 500.15.14/5254 tertanggal 15 Agustus 2023, Penggugat melalui Surat Nomor 07/Jawaban Anjuran/I/PLF/2022 memberikan Jawaban atas Anjuran Mediator yakni Penggugat MENOLAK atas anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan bertentangan dengan Pasal 9 huruf 'd' dan 'e' Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2) Bahwa PT. Capella Multidana adalah perusahaan yang tidak beritikad baik telah di panggil sampai 3 (tiga) kali untuk menghadiri Tripatrit oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan namun tidak hadir;
- 3) Bahwa Pendapat dan Pertimbangan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Bagian huruf C Pendapat dan Pertimbangan Mediator Point ke-4 Surat Anjuran adalah pendapat dan pertimbangan yang menunjukkan keberpihakan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kepada Perusahaan.

Sebagaimana diketahui atas kelalaian dari Pekerja tidak pernah diberikan surat peringatankata baik SP ke-1 s.d. SP ke-3 sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan Pasal 154A ayat (1) huruf 'k' Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juncto Pasal 36 huruf 'k' PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain itu diketahui Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama klien kami yakni MAYA NATALIA SIAGIAN, tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi: "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja."

- 4) Bahwa Pendapat dan Pertimbangan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam Bagian huruf C Pendapat dan Pertimbangan Mediator Point ke-5 Surat Anjuran adalah pendapat dan pertimbangan yang keliru,

*Halaman 8 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*

### Disclaimer

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



sebagaimana pembuktian terhadap upah yang seharusnya diterima oleh pekerja telah ditentukan secara resmi oleh Pemerintah Daerah dalam aquo adalah Pemerintah Kota Medan yang mana tidak perlu dibuktikan oleh Pekerja dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dapat membandingkan upah pekerja yang diterima apakah sesuai dengan ketentuan dalam upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah daerah atau tidak. Namun diketahui upah yang diterima pekerja selama bekerja di Perusahaan yakni upah minimum yang diberikan kepada pekerja dalam PKWT adalah per 2 tahun. Sementara ketentuan upah minum adalah 1 tahun kerja, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 88E Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

- 5) Bahwa Pendapat dan Pertimbangan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam Bagian huruf C Pendapat dan Pertimbangan Mediator Point ke- 6 adalah pendapat dan pertimbangan yang menunjukkan keberpihakan Mediator Dinas Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kepada Perusahaan,

Sebagaimana diketahui dalam Anjuran Mediator yang diberikan, Majelis Mediator tidak menjelaskan secara jelas yang dimaksud dengan “alasan mendesak” dalam permasalahan aquo.

Sebagaimana diketahui, penjelasan pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, Pelanggaran bersifat mendesak misalnya dalam hal:

- “Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ uang milik perusahaan;
- Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Bahwa sebagaimana diketahui Perusahaan merujuk pada peraturan OJK dan artinya, Perusahaan tidak memiliki ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/ atau Perjanjian Kerja Bersama mengatur aturan mengenai hak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terlebih dahulu tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu apabila terjadi pelanggaran yang bersifat mendesak, maka Pemutusan Hubungan Kerja klien kami harus menggunakan surat peringatan sebagaimana dimaksud Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Sehingga Perusahaan berdasarkan Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 memiliki kewajiban kepada Pekerja diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

- 6) Bahwa Pendapat dan Pertimbangan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Bagian huruf C Pendapat dan Pertimbangan Mediator Point ke-7 adalah pertimbangan yang kurang pemahaman hukum, karena “Perusahaan merujuk pada peraturan OJK” yang menjadi ‘bersifat mendesak’ untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Pasal 154A ayat (1) huruf ‘k’ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juncto Pasal 36 huruf ‘k’ PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 7) Bahwa hubungan Pengusaha dengan Pekerja adalah dikarenakan suatu Perjanjian yakni Perjanjian Kerja dan status Pekerja adalah Karyawan Tetap yang telah ditetapkan masa Pensiun Pekerja adalah umur 56 Tahun sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.29 Tahun 2019. Sebagaimana diketahui pada Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan

Halaman 10 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sehingga terkait permasalahan aquo Pekerja yang diterbitkan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama klien kami yakni MAYA NATALIA SIAGIAN adalah cacat formil atau batal demi hukum, maka jelas sesuai dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 151A dan diubah kembali dalam Pasal 151A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, adalah BUKAN Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja, akan tetapi melakukan Pensiun Dini dengan paksa kepada Pekerja oleh Perusahaan. Sehingga Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan Hak kehilangan masa kerja akibat di paksa pensiun, dimana Pekerja masih memiliki masa kerja 22 Tahun sebagaimana telah diperjanjian dalam Perjanjian Kerja yaitu telah diangkatnya menjadi Karyawan Tetap dengan setidak usia 56 tahun sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.29 Tahun 2019; Maka sesuai dengan Pasal 16 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menyatakan:

“Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.”

Secara mutadis mutandis Perusahaan harus membayarkan sisa kontrak kerja atau masa kerja Pekerja dengan status Karyawan Tetap dengan masa kerja kontrak sampai umur 56 tahun atau sisa kontrak sebagai karyawan pekerja adalah 22 tahun.

Pekerja yang dipensiunkan secara paksa pada tahun ini 34 tahun dan sisa masa kerja/ masa kontrak kerja karyawan tetap adalah 22 tahun sebelum umur 56 tahun dan mempunyai hak untuk dibayarkan hak-haknya akibat pensiun secara paksa oleh Tergugat sebesar Rp. 5.318.535.885,- (lima

Halaman 11 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

miliar tiga ratus delapan belas juta lima ratus tiga puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah).

- 8) Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan tidak memberikan Pendapat dan Pertimbangan ataupun anjuran terkait tuntutan pembayaran gaji selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak bipatrit sampai dengan pelaksanaan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap;
18. Bahwa oleh karena Penggugat menolak atas anjuran Majelis Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terkait perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat, maka untuk memperoleh hak-hak Penggugat yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PP No. 36 tahun 2021, Kemudian Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) UUPHI :
- “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat” ;
19. Bahwa tindakan Tergugat dalam melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Penggugat yakni beberapa kali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara terus menerus tanpa putus waktu dari tahun 2014 sampai dengan 17 Februari 2020 adalah hal yang bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yakni :
- a. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat adalah sebagai customer servies (menyediakan informasi atau layanan terkait barang/ jasa yang diperdagangkan sesuai dengan kebutuhan konsumen), sehingga tidak sesuai dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat

Halaman 12 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”

(2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;”

- b. Bahwa diketahui Tergugat melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat yakni setelah PKWT Ke I selesai dilanjutkan PKWT ke II yakni periode 19 Januari 2015 s.d. Februari 2017 kemudian PKWT ke III periode 18 Februari 2017 s.d. 17 Februari 2019 dan selanjutnya PKWT Ke IV periode 18 Februari 2019 s.d. 17 Februari 2020 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan secara terus menerus (berulangkali) tanpa ada putus waktu dan masing-masing periode adalah 2 (dua) tahun. Sehingga melanggar ketentuan dalam dengan Pasal 59 ayat (4) dan (6) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”, dan

(6) “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”;

- c. Sehingga demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat adalah batal demi hukum atau BUKAN merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”;

20. Bahwa berdasarkan hal diatas, Penggugat sejak tahun 2017 sampai dengan sekarang adalah karyawan tetap di perusahaan Tergugat., sehingga Penggugat memiliki hak-hak pekerja sebagai karyawan tetap, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi : “Setiap Pekerja/ Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;
21. Bahwa sejak Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat yakni tahun 2014 sampai dengan sekarang, Penggugat telah menerima upah pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota (ic. Pemerintah Kota Medan) atau dibawah upah minimum kota Medan, maka Tergugat telah melanggar ketentuan hukum dalam:
- Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89” (peraturan dalam PKWT tahun 2014 s.d. 2020);
  - Pasal 42 ayat (1) PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyatakan : “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan”, (peraturan dalam PKWT tahun 2014 s.d. 2020);
  - Pasal 88E Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi:
    - (1) “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/ Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan”
    - (2) “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum” (peraturan dalam ketentuan status karyawan tetap tahun 2020 sampai dengan sekarang);
22. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu periode tahun 2014 s.d. tahun 2020 yang diperbarui berulang kali dengan tanpa putus waktu adalah

Halaman 14 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

batal demi hukum atau BUKAN merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat terkait upah yang diterima Penggugat “batal demi hukum” dan Tergugat dalam membayarkan upah Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum kota Medan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 91 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

Pasal 91 : (1) “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.,

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundangundangan yang berlaku.;

Adalah Tergugat wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut upah minimum kota Medan beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh Penggugat.

23. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan No. 004/CMD-HRD/SK/II/2020 yang menyatakan Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap PT. CAPELLA MULTIDANA (ic. Tergugat) dengan jawaban Customer Service golongan II (dua) dan tidak disebutkan gaji pokok beserta tunjangan yang seharusnya menjadi hak Penggugat, sebagaimana dimaksudkan dalam:

- Pasal 23 ayat (3) PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan: “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum”;
- Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyatakan: “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”;

Sehingga Tergugat wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut upah minimum kota Medan beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh Penggugat.

24. Bahwa menurut Pasal 3 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, yang berbunyi: “Hak Pekerja/ Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan

Halaman 15 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusanya hubungan kerja”,  
Dalam bagian penjelasan:

Pasal 3 :

- Yang dimaksud dengan “Pada saat terjadi Hubungan Kerja” adalah sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh.
- Yang dimaksud dengan “Pada saat putusanya Hubungan Kerja” antara lain Pekerja/ Buruh meninggal dunia, adanya perjanjian bersama, atau adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”,

25. Bahwa berdasarkan uraian posita poin nomor 23 s.d. 24 diatas, Tergugat memiliki kewajiban membayar upah pekerja/ buruh menurut upah minimum kota Medan beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh Penggugat, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 70 ayat (3) PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu “Dewan Pengupahan kabupaten/ kota dibentuk oleh bupati/ wali kota”. Sehingga Penggugat menuntut terhadap Hak Kurang Bayar Gaji Penggugat sesuai Upah Minimum Kabupaten/ Kota Medan adalah sebesar Rp. 94.495.278,- (Sembilan puluh empat juta empat ratus Sembilan puluh lima ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah) dengan rincian sesuai dengan tabel perhitungan sebagai berikut:

PERHITUNGAN PENUNTUTAN HAK KURANG BAYAR GAJI  
SESUAI UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA MEDAN

NO.	PERIODE MASA KERJA	GAJI PERBULAN (Rp)			GAJI KURANG BAYAR PER TAHUN (Rp)
		DITERIMA	UMK	KURANG BAYAR	
1	Tahun 2014	1.268.000	1.851.500	583.500	7.002.000
2	Tahun 2015	1.400.000	2.037.000	637.000	7.644.000
3	Tahun 2016	1.400.000	2.271.255	871.255	10.455.060
4	Tahun 2017	1.900.000	2.528.825	628.825	7.545.900
5	Tahun 2018	1.900.000	2.749.074	849.074	10.188.888
6	Tahun 2019	2.100.000	2.969.825	869.825	10.437.900
7	Tahun 2020	2.100.000	3.222.557	1.122.557	13.470.684
8	Tahun 2021	2.100.000	3.329.867	1.229.867	14.758.404
9	Tahun 2022	2.700.000	3.370.645	670.645	8.047.740
10	Tahun 2023 (sampai bulan Mei)	2.800.000	3.624.117	824.117	4.944.702
	GRAND TOTAL KURANG BAYAR GAJI				94.495.278

Yang merupakan kewajiban harus dibayar Tergugat kepada Penggugat sebagai hak-hak Penggugat dalam bekerja di perusahaan Tergugat.;

26. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat (tahun 2014 sampai dengan saat ini) tidak menerima tunjangan tetap yang seharusnya diterima Pekerja sebagai cita-cita peraturan perundang-undangan yakni:

- Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Halaman 16 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi : “Setiap Pekerja/ Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”,

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu upah pokok dan tunjangan tetap dan/ atau tunjangan tidak tetap (Pasal 7) dan termasuk hak mendapatkan pendapatan non-upah dapat berupa: insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja dan uang servis pada usaha tertentu (Pasal 8);

27. Bahwa berdasarkan Slip Gaji yang diterima Penggugat selama bekerja, ada penerimaan subsidi makan/transport namun Penggugat tidak ada menerima tunjangan makan selama bekerja, jadi hal ini bertentangan dengan Tanggapan Tergugat angka 2 kepada Mediator Tripartit Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No.055/CMD-MDN/LGL/VII/2023 tertanggal 31 Juli 2023 yang menyatakan “perusahaan tidak berkewajiban memberikan uang makan kepada pekerjanya...” telah menunjukkan Tergugat adalah pengusaha yang menjalankan usahanya melanggar hak asasi manusia, melanggar Konvensi dasar International Labour Organisation (ILO), asas berusaha di Republik Indonesia dan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
28. Bahwa bila dihubungkan antara Slip Gaji Pekerja dengan pernyataan Tergugat pada Angka 2 terhadap Tanggapan Tergugat No.055/CMD-MDN/LGL/VII/2023 tertanggal 31 Juli 2023 kepada Mediator Tripartit Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sehingga Tergugat memberikan sistem pengupahan yakni tunjangan makan ada kepada karyawan dan ada yang tidak diberikan uang makan dalam hal ini adalah Penggugat. Maka Tergugat telah menunjukkan melakukan Diskriminasi Tenaga Kerja di tempat berusaha Tergugat, dan hal ini bertentangan dan melawan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi Dasar International Labour Organisation No.100 dan No.111 dan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam menerapkan sistem pengupahan tanpa diskriminasi”.
29. Bahwa berdasarkan posita poin 24 dan 26 s/d 28 diatas, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar Tunjangan Makan yang seharusnya diterima oleh Pekerja kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 70.980.000,- (tujuh puluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah), dengan rincian sesuai dengan tabel perhitungan uang makan yang dibayar dibawah ini:

Halaman 17 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PERHITUNGAN PENUNTUTAN HAK UANG MAKAN

SESUAI PP 35 TAHUN 2021

STATUS PKWTT (KARYAWAN TETAP) SESUAI PS.59 UU NO.11/2021 TENTANG CIPTA KERJA

NO.	PERIODE MASA KERJA	UANG MAKAN (Rp)		UANG MAKAN BELUM PER TAHUN (Rp)
		PERHARI	PERBULAN	
1	Tahun 2014	15.000	390.000	4.680.000
2	Tahun 2015	20.000	520.000	6.240.000
3	Tahun 2016	20.000	520.000	6.240.000
4	Tahun 2017	20.000	520.000	6.240.000
5	Tahun 2018	20.000	520.000	6.240.000
6	Tahun 2019	30.000	780.000	9.360.000
7	Tahun 2020	30.000	780.000	9.360.000
8	Tahun 2021	30.000	780.000	9.360.000
9	Tahun 2022	30.000	780.000	9.360.000
10	Tahun 2023 (sampai bulan Mei)	30.000	780.000	3.900.000
GRAND TOTAL UANG MAKAN BELUM DI BAYAR				70.980.000

30. Bahwa berdasarkan posita poin 24 dan 26 s/d 28 diatas, maka Penggugat juga menuntut Tergugat untuk membayar terhadap kurangnya pembayaran Jaminan Sosial yang harus diterima Penggugat sebesar Rp 9.432.091,- (Sembilan juta empat ratus tiga puluh dua ribu sembilan puluh satu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

PERHITUNGAN PENUNTUTAN HAK KURANG BAYAR JAMINAN SOSIAL PEKERJA: BPJS, THT & JP  
SESUAI UPAH/GAJI TAKE HOME PAY (GAJI + TUNJANGAN TRANSPORT & MAKAN)

NO.	PERIODE MASA KERJA	GAJI KURANG BAYAR PERTAHUN (Rp)			KURANG BAYAR JAMINAN SOSIAL		TOTAL
		GAJI	U.MAKAN	TOTAL KURANG BAYAR TAKE HOME PAY	THT (3,7%)	JPN 2%	
1	Tahun 2014	7.002.000	4.680.000	11.682.000	432.234	233.640	665.874
2	Tahun 2015	7.644.000	6.240.000	13.884.000	513.708	277.680	791.388
3	Tahun 2016	10.455.060	6.240.000	16.695.060	617.717	333.901	951.618
4	Tahun 2017	7.545.900	6.240.000	13.785.900	510.078	275.718	785.796
5	Tahun 2018	10.188.888	6.240.000	16.428.888	607.869	328.578	936.447
6	Tahun 2019	10.437.900	9.360.000	19.797.900	732.522	395.958	1.128.480
7	Tahun 2020	13.470.684	9.360.000	22.830.684	844.735	456.614	1.301.349
8	Tahun 2021	14.758.404	9.360.000	24.118.404	892.381	482.368	1.374.749
9	Tahun 2022	8.047.740	9.360.000	17.407.740	644.086	348.155	992.241
10	Tahun 2023 (sampai bulan Mei)	4.944.702	3.900.000	8.844.702	327.254	176.894	504.148
GRAND TOTAL KURANG BAYAR JAMINAN SOSIAL (BPJS, THT & JP)							9.432.091

31. Bahwa tindakan Tergugat yang mengeluarkan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama MAYA NATALIA SIAGIAN (Penggugat) adalah hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan:

- 1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
  - 2) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Dengan demikian Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama MAYA NATALIA SIAGIAN (Penggugat) memutuskan Penggugat terhitung tanggal 17 Juni 2023 dinyatakan telah selesai hubungan kerja dengan PT CAPELLA MULTIDANA

Halaman 18 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan kondisi berat adalah cacat hukum atau batal demi hukum, sehingga dianggap tidak pernah ada;

34. Bahwa berdasarkan Poin 17 s/d 30 diatas, maka Gaji yang seharusnya diterima Penggugat setiap bulannya pada saat dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 pada usia Penggugat berusia 34 tahun adalah sebesar Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah), dan hari kerja Senin-Sabtu, rincian sebagai berikut:

- |   |                |
|---|----------------|
| 1) Gaji UMK 2023                        | Rp 3.624.117,- |
| 2) Uang Transport @Rp 30.000/hr x 26 hr | Rp 780.000,-   |
| 3) Uang Makan @Rp 30.000/hr x 26 hr     | Rp 780.000,-   |
| Total                                   | Rp 5.184.117,- |

35. Bahwa menurut Pasal 3 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, yang berbunyi: "Hak Pekerja/ Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja",  
Dalam bagian penjelasan:  
Pasal 3 :

- Yang dimaksud dengan "Pada saat terjadi Hubungan Kerja" adalah sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh.
- Yang dimaksud dengan "Pada saat putusnya Hubungan Kerja" antara lain Pekerja/ Buruh meninggal dunia, adanya perjanjian bersama, atau adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial",
- Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi : "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima",.
- Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi: "Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas a. Upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya.";

Halaman 19 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 157 ayat (4) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berbunyi: "Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.",

maka Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat memiliki masa kerja adalah 9 tahun (sejak 2014 s.d. saat ini), dan akibat upaya paksa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pensiun. Penggugat memiliki hak untuk menuntut hak-hak pekerja dengan total perhitungan sebesar Rp. 113.454.447,- (Seratus tiga belas juta empat ratus lima puluh empat ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah) yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat. Dengan rincian sebagai berikut dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan Ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf i dan Pasal 56 huruf a Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Uang	No.	Uang Pesangon	Gaji perbulan 2023	Keterangan
	1.	Rp.81.649.843,-	Rp 5.184.117.,/ bulan	Masa Kerja 9 Tahun = $9 \times 1,75 = 15,75$ bulan

Penghargaan yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3) huruf c dan Pasal 56 huruf b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3) Uang	No.	Uang Penghargaan	Gaji perbulan 2023	Keterangan
	1.	Rp. 20.736.468,-	Rp 5.184.117.,/ bulan	Masa Kerja 9 Tahun = $4 \times 1 = 4$ bulan

Pengganti Hak yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

No.	Uang Pengganti Hak	Gaji perbulan 2023	Keterangan
1.	Rp. 1.196,335,-	Rp 5.184.117./	Uang Cuti (1 bulan

Halaman 20 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		bulan	gaji : 24 bulan)
2.	Rp.5.184.117,-		Biaya ongkos (1 bulan gaji)
Total:	Rp. 6.380,452,-		

36. Bahwa selanjutnya, hubungan hukum Penggugat dengan Tergugat adalah akibat dari suatu perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditetapkan sampai Penggugat masa pensiun yakni berumur 56 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.29 Tahun 2019, maka Perbuatan Tergugat terhadap Penggugat adalah upaya paksa untuk perjanjian kerja atau pemutusan hubungan kerja dengan memaksa Penggugat pensiun.

37. Bahwa sesuai dengan Pasal 16 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja, menyatakan: "Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan".

Sehingga ketentuan Pasal 16 ayat (5) diatas mutatis muntadis berlaku juga kepada Karyawan Tetap yang telah ditetapkan Usia Pensiun 56 tahun (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 29 Tahun 2019) atau kontrak perjanjian kerja Pekerja dengan Perusahaan adalah sampai Pekerja berusia 56 tahun. Sehingga oleh karena Pekerja dipaksa untuk Pensiun atau diputus yang pada tahun ini berusia 34 tahun, maka Penggugat mempunyai hak untuk dibayarkan hak-haknya akibat pensiun secara paksa oleh Tergugat sebesar Rp. 5.318.535.885,- (lima miliar tiga ratus delapan belas juta lima ratus tiga puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah), dengan rincian sebagai



berikut:

**PERHITUNGAN KEHILANG HAK MASA KERJA SAMPAI USIA PENSIUN 56 TAHUN**

Tanggal Lahir: 2 Pebruari 1989

Masa Pensiun: 2 Pebruari 2044

Masuk Kerja : Januari 2014

Dipensiunkan: Juni 2023

Sisa Masa Kerja: 21 Tahun

Umur	Gaji/Bln	Kenaikan/Thn 5%	Gaji/Bln	1 Tahun	THR	THT 3,7%	JPN 2%	TOTAL
35	5.184.117	259.206	5.443.323	65.319.874	5.443.323	2.416.835	1.306.397	74.486.430
36	5.443.323	544.332	5.987.655	71.851.862	5.987.655	2.658.519	1.437.037	81.935.073
37	5.987.655	598.766	6.586.421	79.037.048	6.586.421	2.924.371	1.580.741	90.128.580
38	6.586.421	658.642	7.245.063	86.940.753	7.245.063	3.216.808	1.738.815	99.141.438
39	7.245.063	724.506	7.969.569	95.634.828	7.969.569	3.538.489	1.912.697	109.055.582
40	7.969.569	796.957	8.766.526	105.198.311	8.766.526	3.892.337	2.103.966	119.961.140
41	8.766.526	876.653	9.643.178	115.718.142	9.643.178	4.281.571	2.314.363	131.957.254
42	9.643.178	964.318	10.607.496	127.289.956	10.607.496	4.709.728	2.545.799	145.152.980
43	10.607.496	1.060.750	11.668.246	140.018.951	11.668.246	5.180.701	2.800.379	159.668.278
44	11.668.246	1.166.825	12.835.071	154.020.847	12.835.071	5.698.771	3.080.417	175.635.105
45	12.835.071	1.283.507	14.118.578	169.422.931	14.118.578	6.268.648	3.388.459	193.198.616
46	14.118.578	1.411.858	15.530.435	186.365.224	15.530.435	6.895.513	3.727.304	212.518.477
47	15.530.435	1.553.044	17.083.479	205.001.747	17.083.479	7.585.065	4.100.035	233.770.325
48	17.083.479	1.708.348	18.791.827	225.501.921	18.791.827	8.343.571	4.510.038	257.147.358
49	18.791.827	1.879.183	20.671.009	248.052.114	20.671.009	9.177.928	4.961.042	282.862.094
50	20.671.009	2.067.101	22.738.110	272.857.325	22.738.110	10.095.721	5.457.146	311.148.303
51	22.738.110	2.273.811	25.011.921	300.143.057	25.011.921	11.105.293	6.002.861	342.263.133
52	25.011.921	2.501.192	27.513.114	330.157.363	27.513.114	12.215.822	6.603.147	376.489.446
53	27.513.114	2.751.311	30.264.425	363.173.099	30.264.425	13.437.405	7.263.462	414.138.391
54	30.264.425	3.026.442	33.290.867	399.490.409	33.290.867	14.781.145	7.989.808	455.552.230
55	33.290.867	3.329.087	36.619.954	439.439.450	36.619.954	16.259.260	8.788.789	501.107.453
56	36.619.954	3.661.995	40.281.950	483.383.395	40.281.950	17.885.186	9.667.668	551.218.199
<b>GRAND TOTAL KEHILANGAN HAK MASA KERJA</b>								<b>5.318.535.885</b>

38. Bahwa berdasarkan Pasal 157A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyatakan: “

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.”;

29. Bahwa Penggugat sejak pembayaran gaji untuk bulan Juni 2023 BELUM DIBAYAR Perusahaan (Tergugat), maka Penggugat menuntut Tergugat untuk tetap membayarkan gaji dan segala tunjangan yang seharusnya di terima oleh Penggugat sebagai pekerja diperusahaan Tergugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di tahap bipartit, tripartit dan oleh karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

aquo telah pada tahap pemeriksaan persidangan di pengadilan tingkat pertama dan kasasi berlangsung atau sampai pada putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan gaji setiap bulannya sebesar Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah) dan juga Pembayaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan tanggungjawab Perusahaan yakni Tunjangan Hari Tua (THT) 3,7% dan Tunjangan Pensiun (TP) 2% dari gaji yang diterima setiap bulannya;

Berdasarkan uraian posita Perselisihan Hubungan Industrial yang telah diuraikan Penggugat diatas, Penggugat memohon kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A Khusus cq.Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat yakni:
  - 1) periode PKWT 2014 – 2015;
  - 2) PKWT 19 Januari 2015 – 18 Januari 2017;
  - 3) 18 Pebruari 2017 – 17 Pebruari 2019 dan
  - 4) 18 Pebruari 2019 – 17 Pebruari 2020Adalah Batal Demi Hukum.
3. Menyatakan Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu atau sebagai Karyawan Tetap di Perusahaan Tergugat sejak januari tahun 2014 sampai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat;
4. Menyatakan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama MAYA NATALIA SIAGIAN (Penggugat) yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah cacat hukum atau batal demi hukum;
5. Menyatakan Upah, Tunjangan Makan dan Tunjangan Transportasi Pekerja di PT. CAPELLA MULTIDANA atas nama MAYA NATALIA SIAGIAN (Penggugat) sebelum perselisihan hubungan industrial aquo adalah sebesar Rp. Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-Hak Penggugat akibat batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Penggugat yang terdiri dari:
  - a. Membayar Kurang Bayar Gaji Pekerja sesuai Upah Minimum Pekerja Kota Medan sebesar Rp. 94.495.278,- (Sembilan puluh empat juta empat ratus Sembilan puluh lima ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah);

Halaman 23 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Membayar Tunjangan Makan Pekerja yang belum diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 70.980.000,- (tujuh puluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah),
  - c. Membayar Kurang Bayar Pembayaran Jaminan Sosial akibat kurang Bayar Gaji sebesar Rp 9.432.091,- (Sembilan juta empat ratus tiga puluh dua ribu sembilan puluh satu rupiah);
  7. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Pekerja yang dipaksa untuk Pensiun sebesar Rp. 113.454.447,- (Seratus tiga belas juta empat ratus lima puluh empat ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah) dengan rincian:
    - a. Uang Pesangon Rp 81.649.843,-
    - b. Uang Penghargaan Rp 20.736.468,-
    - c. Uang Pengganti Hak Rp 6.380.452,-
  8. Menghukum Tergugat membayar akibat pemutusan perjanjian kerja dengan paksa yang belum sampai masa Pensiun atau Hak Kehilangan Masa Kerja Penggugat Akibat di Paksa Pensiun sebesar Rp. 5.318.535.885,- (lima miliar tiga ratus delapan belas juta lima ratus tiga puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah);
  9. Menghukum Tergugat membayar Gaji Penggugat bulan Juni 2023 sampai dengan selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sejak Bipatrit sampai dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan berkekuatan tetap, dengan gaji setiap bulannya sebesar Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah) dan juga Pembayaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan tanggungjawab Perusahaan yakni yakni Tunjangan Hari Tua (THT) 3,7% dan Tunjangan Pensiun (TP) 2% dari gaji yang diterima setiap bulannya;
  10. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul (gerechtskosten);
- Atau
- Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili Kuasanya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban, yang pada pokoknya sebagai berikut :

Halaman 24 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM EKSEPSI :

1. Bahwa menurut hukum gugatan Penggugat yang demikian tersebut adalah kabur, sehingga sudah sepatutnya kalau gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima.
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada dan demikian juga gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis, tidak lengkap serta memiliki bukti autentik sehingga gugatan Penggugat kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Maka berdasarkan eksepsi tersebut diatas, kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk memberikan keputusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya tertanggal 8 September 2023 kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat.
2. Bahwa benar Penggugat adalah mantan Karyawan Tergugat (PT.Capella Multidana) dimana Penggugat mulai bekerja sejak 2014 sampai dengan tanggal 17 Februari 2020, sebagai karyawan PKWT dan pada 15 Februari 2020 sampai dengan tanggal 15 Juni 2023 diangkat sebagai karyawan tetap dengan jabatan terakhir sebagai Customer Service (CS) dengan upah setiap bulannya sebesar Rp. 3.624.765 (tiga juta enam ratus dua puluh empat puluh ribu rupiah).
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 7 (Tujuh) poin 2 yang berbunyi "Diketahui surat keputusan Terminasi Nomor : 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama Penggugat yakni Maya Natalia Siagian, tidak memenuhi ketentuan dalam pasal 37 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan TT Hubungan Kerja, yakni berbunyi: "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum

Halaman 25 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja". Bahwa tindakan yang diambil Tergugat sehubungan Penggugat telah melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak sebagaimana yang telah di atur dalam Pasal 55 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 yang berbunyi : "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan Pelanggaran bersifat medesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b) Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

Dan dalam pasal 52 ayat (3) berbunyi "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), maka dapat disimpulkan Tergugat tidak berkewajiban untuk memberikan surat pemberitahuan.

4. Bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat disebabkan oleh perbuatan Penggugat yang telah berulang kali menerima uang yang tidak semestinya diterima dari Debitur-debitur Tergugat dan hal ini dilakukan pada tanggal 02 Mei 2023, tanggal 16 Mei 2023 serta tanggal 29 Mei 2023. Perbuatan Penggugat tersebut yang telah menerima uang, tidak semestinya diterima dan telah beberapa kali dilakukan dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan dan dapat menimbulkan preseden buruk di masyarakat luas yang selanjutnya akan mempengaruhi kelangsungan usaha Tergugat.
5. Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat berdasarkan BAB XII(Pengendalian Fraud dan strategi anti fraud) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor.35/POJK.05/2018 dan berdasarkan Bagian Kedua (Perilaku dasar PUJK) Peraturan Jasa Keuangan Nomor. 6/POJK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat disektor Jasa Keuangan dan sebagai pelaku Jasa Keuangan (PUJK), Tergugat wajib mindaklanjuti dan memberikan tindakan tegas terhadap perbuatan Penggugat tersebut dengan memutus hubungan kerja sebagaimana Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023, tanggal 16 Juni 2023 dan apabila Tergugat tidak mengambil tindakan tegas Pgup atas perbuatan Penggugat tersebut , maka Tergugat akan dikenakan sanksi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berupa Teguran Tertulis hingga Pencabutan Izin Usaha sebagaimana diatur pada BAB II Bagian Keduabelas (Sanksi Administrasi

Halaman 26 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Selain Denda Keterlambatan Pelaporan) sebagaimana PgDn Pasal 45 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Jasa Keuangan Nomor 6/POJK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen Dan Masyarakat Di Sektor Jasa Keuangan.
6. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat didalam gugatannya pada halaman 12 poin 7 dalam provisi pasal 35 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan — Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menyatakan : “Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam pkwt maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesai pekerjaan. Secara mutadis mutandis Perusahaan harus membayarkan sisa kontrak kerja atau masa kerja Pekerja dengan status Karyawan Tetap dengan masa kerja kontrak sampai umur 56 tahun atau sisa kontrak sebagai karyawan pekerja adalah 22 tahun. Dalil yang dikemukakan Penggugat bertolak belakang (kontradiktif) dengan dalil yang dikemukakan satu sama lainnya dimana satu sisi Penggugat tidak mengakui status pekerja sebagai PKWT tetapi meminta uang sisa kontrak selama 22 tahun sampai pekerja mencapai usia pensiun dengan jumlah sebesar Rp. 5.318.535.885 (lima miliar tiga ratus delapan belas juta lima ratus tiga puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah). Sedangkan disisi lain Penggugat juga mengakui bahwa | sejak 15 Februari 2020 telah diangkat sebagai karyawan tetap dengan we L demikian dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat mengada-ada dan tanpa ni dasar hukum yang kuat sehingga patus secara hukum untuk ditolak dan . dikesampingkan.
7. Bahwa demikian juga tuntutan Penggugat terkait uang makan dan uang transport merupakan dalil — dalil yang tidak mendasar karena tidak ada satupun aturan yang mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang makan, uang transport kecuali diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Demikian juga dengan tuntutan Penggugat terkait kekurangan upah selama bekerja sangat tidak punya dasar hukum yang jelas karena pengusaha telah membayar upah pekerja sesuai ketentuan Peraturan Perundang undangan yang berlaku yakni dibuktikan dengan slip gaji yang ditransfer ke rekening pekerja. Dan sebagaimana tuntutan Penggugat terkait BPJS Ketenagakerjaan telah dibayarkan keseluruhan dan pekerja telah menerima manfaatnya secara keseluruhan, maka tuntutan pengugat tersebut tidak berdasar dan kabur.

Halaman 27 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa perbuatan Penggugat sebagaimana yang telah Tergugat kemukakan dalam jawaban a quo di atas telah menyebabkan/ mengalami penurunan indeks kepercayaan terhadap masyarakat luas dan oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat adalah tindakan yang sah menurut hukum. Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum maka tuntutan Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar Upah dan lam-lam adalah dalil yang tidak beralasan dan berdasar hukum.

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil yang dikemukakan Tergugat sebagaimana di atas dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus Perkara a quo berkenan memutuskan :

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
3. Menolak memberikan pesangon, kekurangan upah kepada Penggugat &, Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara a quo.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadit-adilnya (ex a quo et bono)

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 9 Oktober 2023, dan Tergugat mengajukan Duplik pada persidangan tanggal 19 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 s/d P-27 yang bermeterai cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya di persidangan, kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-5, P-6, P-7, P-10, P-11, P-12, P-13, P-15, P-17, P-18, P-21, P-22, dan P-25, tanpa diperlihatkan aslinya dipersidangan, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 19 Januari 2015, selanjutnya disebut bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 18 Februari 2017, selanjutnya disebut bukti P-2;
3. Fotokopi Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 18 Februari 2019, selanjutnya disebut bukti P-3;
4. Fotokopi Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan nomor 004/CMD-HRD/SK/II/2020 tertanggal 15 Februari 2020, selanjutnya disebut bukti P-4;

Halaman 28 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang teruat 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

5. Fotokopi Laporan Rekening Bank Mandiri No. Rekening 1050011404781 atas nama Maya Natalia Siagian periode bulan Februari 2014 – November 2020 dari Bank Mandiri Cabang Medan, selanjutnya disebut bukti P-5;
6. Fotokopi Laporan Rekening Bank CIMB Niaga Syariah No Rekening 70641142200 atas nama Maya Natalia Siagian Periode Bulan Desember 2020 – Juni 2021, selanjutnya disebut bukti P-6;
7. Fotokopi Laporan Rekening Bank CIMB Niaga No. Rekening 70641142200 atas nama Maya Natalia Siagian melalui Octo Mobile By CIMB Niaga Periode bulan Juli 2022 – Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P-7;
8. Fotokopi Slip Gaji Karyawan PT. Capella Multidana atas nama Maya Natalia Siagian, Jabatan Costumer Service periode bulan Mei 2020 s.d. Mei 2023, selanjutnya disebut bukti P-8;
9. Fotokopi Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Maya Natalia Siagian dengan nomor 14001611178, selanjutnya disebut bukti P-9;
10. Printout Hasil Penelusuran Data Statistik Upah Minimum Kabupaten/ Kota tahun 2015-2016, selanjutnya disebut bukti P-10;
11. Printout Hasil Penelusuran Data Statistik Upah Minimum Kabupaten/ Kota tahun 2017-2019, selanjutnya disebut bukti P-11;
12. Printout Hasil Penelusuran Data Statistik Upah Minimum Kabupaten/ Kota tahun 2020-2022, selanjutnya disebut bukti P-12;
13. Fotokopi Surat Pernyataan atas nama dan ditandatangani oleh Maya Natalia Siagian tertanggal 12 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P-13;
14. Fotokopi Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P- 14;
15. Fotokopi Surat Keberatan dan Permohonan Bipartit Perselisihan Hubungan Industrial dari Pariadin Law Firm selaku Kuasa Hukum Penggugat kepada Tergugat tertanggal 20 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P-15;
16. Fotokopi Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 01/PHI-MDN/VI/PLF/2023 tertanggal 26 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P-16;
17. Fotokopi screenshot Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dari Pemohon, selanjutnya disebut bukti P-17;

Halaman 29 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Fotokopi Surat Nomor 048/CMD-MDN/LGL/VI/2023 tertanggal 28 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti P-18;
19. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit tertanggal 3 Juli 2023, selanjutnya disebut bukti P-19;
20. Fotokopi Surat Panggilan I/ Klarifikasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan nomor 500.15.14/4193 tertanggal 03 Juli 2023 kepada Penggugat dan Tergugat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan, selanjutnya disebut bukti P-20;
21. Fotokopi Surat Nomor 048/CMD-MDN/LGL/VII/2023 tertanggal 06 Juli 2023, selanjutnya disebut bukti P-21;
22. Fotokopi Surat Nomor 05/TGP-PHI.CM/VII/PLF/2023 tertanggal 21 Juli 2023, selanjutnya disebut bukti P-22;
23. Fotokopi Surat Panggilan II dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan nomor 500.15.14/4465 tertanggal 11 Juli 2023, selanjutnya disebut bukti P-23;
24. Fotokopi Surat Panggilan Mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan nomor 500.15.14/4465 tertanggal 26 Juli 2023, selanjutnya disebut bukti P-24;
25. Fotokopi Surat Nomor 01/PHI\_CP/VII/PLF/2023 perihal Tuntutan Hak-hak Pekerja, selanjutnya disebut bukti P-25;
26. Fotokopi Surat Nomor 500.15.14/4465 tertanggal 15 Agustus 2023 perihal Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya disebut bukti P-26;
27. Fotokopi Surat nomor 07/Jawaban Anjuran/I/PLF/2022 tertanggal 22 Agustus 2023, selanjutnya disebut bukti P-27;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 s/d T-5 yang bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya dipersidangan, kecuali bukti T-1, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat pernyataan bertulis tangan dan ditanda tangani oleh PENGUGAT, tanggal 12 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti T-1;
2. Fotokopi Surat Keputusan Terminasi Nomor : 1341/CMDHRD/SK/06/2023, tanggal 16 Juni 2023, selanjutnya disebut bukti T-2;

Halaman 30 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi Print Out Salinan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomnorr:35/POJK.05/2018, Tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan, selanjutnya disebut bukti T-3;
4. Fotokopi Print Out Salinan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomnorr : 6/POJK.07/2022, selanjutnya disebut bukti T-4;
5. Fotokopi Print Out Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut bukti T-5;

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi, yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

**1. Saksi Deddy Sulaiman Loi, menerangkan sebagai berikut;**

- Bahwa Saksi merupakan konsumen PT. Capella Multidana atas pembiayaan 1 (satu) unit mobil BK 1810 GX yang telah diambil sumpah di depan persidangan dan menerangkan dalam persidangan terkait pemberian uang kepada Penggugat terkait pengurusan denda dan pengambilan BPKB mobil BK 1810 GX dari Tergugat;
- Bahwa Saksi memberikan keterangan bahwa saksi dibantu dalam pengurangan denda dan pengambilan BPKB yang merupakan objek pembiayaan (BK 1810 GX) dari Tergugat.
- Bahwa uang yang Saksi berikan kepada PENGGUGAT sebesar Rp.350.000,( tiga ratus lima puluh ribu rupiah) diberikannya secara sukarela;

**2. Saksi Charlin Siahaan , menerangkan sebagai berikut;**

- Bahwa Saksi merupakan mantan karyawan PT.Capella Multidana (Tergugat) yang telah mengundurkan diri dan dalam persidangan telah diambil sumpah;
- Bahwa Saksi telah bekerja selama 23 tahun, sejak tahun 1997 sampai dengan taun 2021, dengan status jabatan terakhir sebagai Colector atau Penagih;
- Bahwa selama Saksi bekerja pada Tergugat tetapi Saksi telah mengundurkan diri, sehingga Saksi diberikan uang tali asih sebesar 3 ( tiga) bulan gaji;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi di persidangan;

Menimbang, bahwa Para Pihak telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 13 November 2023;

Halaman 31 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Jawaban Tergugat mengajukan Eksepsi, maka sebelum masuk kepada Pokok Perkara Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada dan demikian juga gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis, tidak lengkap serta memiliki bukti autentik sehingga gugatan Penggugat kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima, berdasarkan uraian eksepsi Tergugat tersebut maka majelis berpendapat sebagaimana uraian dibawah ini;

Menimbang bahwa menurut konteks Hukum Acara Perdata bahwa Eksepsi ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yang tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan pada pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan Eksepsi dari Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya setelah terlebih dahulu memeriksa alat bukti yang diajukan oleh Para Pihak, oleh karenanya eksepsi dari Tergugat tersebut membutuhkan pembuktian dan telah masuk dalam pokok perkara sehingga akan dipertimbangkan dan diputus dalam pertimbangan pokok perkara, oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas yang pada pokoknya sebagaimana diuraikan dibawah ini;

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Maya Natalia Siagian

Mulai bekerja : tahun 2014

Status : Karyawan Tetap

Halaman 32 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jabatan : Customer Service

Upah Terakhir : Rp. 3.238.768,-/ bulan;

2. Bahwa Penggugat adalah lulusan Strata S-1 Ekonomi pada saat melamar dan masuk bekerja dan telah bekerja di Perusahaan sejak Januari tahun 2014 sampai dengan sekarang, dimana pada awal Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan diperpanjang terus menerus tanpa putus waktu oleh Perusahaan Tergugat sampai dengan pada tanggal 17 Pebruari 2020 dan kemudian diangkat menjadi Karyawan Tetap pada tanggal 15 Pebruari 2020 sampai sekarang, dengan uraian upah atau gaji yang diterima sebagai berikut:

- PKWT 2014 – 2015

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.000.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 15.000,-/hari

- PKWT 19 Januari 2015 – 18 Januari 2017

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.400.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 20.000,-/hari

- PKWT 18 Pebruari 2017 – 17 Pebruari 2019

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 1.900.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 20.000,-/hari

- PKWT 18 Pebruari 2019 – 17 Pebruari 2020

Jabatan : Customer Service  
Gaji Pokok : Rp 2.100.000,-/bulan  
Tunjangan Transport : Rp 30.000,-/hari

- Karyawan Tetap sesuai SK Pengangkatan Karyawan No.004/CMD-HRD/SK/II/2020, pada tanggal 15 Pebruari 2020.

Jabatan : Customer Service  
Golongan : II  
Gaji Pokok : Tidak disebutkan  
Tunjangan Transport : Tidak disebutkan  
Tunjangan Makan : Tidak disebutkan;

3. Bahwa perselisihan timbul pada tanggal 16 Juni 2023, dimana Penggugat diputus hubungan kerja dengan kondisi pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023., yaitu telah menerima uang dari nasabah Tergugat sebesar

Halaman 33 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah);

4. Bahwa terhadap penerbitan Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 atas nama Maya Natalia Siagian (Penggugat) adalah tidak benar., dengan alasan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat telah membuat surat pernyataan tertanggal 12 Juli 2023 sebagaimana diminta oleh pihak Tergugat dengan menerangkan Penggugat menerima uang dari nasabah Tergugat atas nama Deddy Sulaiman Loi sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) karena sukarela akibat Penggugat telah membantu nasabah tersebut dalam pemotongan pengurangan denda nasabah untuk pengambilan BPKB mobil yang telah dibayar lunas oleh nasabah;
- Bahwa pengurusan denda dan pengambilan BPKB mobil oleh nasabah telah berbulan-bulan tidak terselesaikan antara nasabah dengan Tergugat (nasabah sangat dipersulit oleh Tergugat dalam penyelesaian kredit mobil);
- Maka Tergugat merupakan pihak yang telah melanggar peraturan OJK yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Lembaga Jasa Keuangan untuk jasa pembiayaan (lessea) kendaraan bermotor yakni Peraturan Perundangan-undangan Otoritas Jasa Keuangan No.06/POJK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan;
- Bahwa tidak benar Penggugat sering menerima uang dari nasabah sebagaimana dimaksud dalam surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 atas nama Maya Natalia Siagian.;

5. Bahwa kemudian, Tergugat memberikan tanggapan melalui Surat Nomor 048/CMD-MDN/LGL/VI/2023 tertanggal 28 Juni 2023, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- "Bahwa bersama ini kami (ic. PT. Capella Multidana) menyampaikan, dimana saudara (Sdr. Maya Natalia Siagian) telah menerima uang sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) pada 12 Juni 2023 dari sdr. Deddy Sulaiman Loi yang merupakan Debitur PT. CAPELLA MULTIDANA....." (poin 1);
- ".....Berkaitan perbuatan yang dilakukan sdri. Maya Natalia Siagian/ Customer Service sebagaimana yang dikemukakan pada poin (1) diatas, dimana berdasarkan BAB XII (Pengendalian Fraud dan strategi anti fraud) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: 35/POJK.05/2018 dan berdasarkan Bagian Kedua (Perilaku Dasar PUJK) Peraturan Jasa

Halaman 34 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keuangan Nomor: 6/PJOK.07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan, sebagai pelaku Jasa Keuangan (PUJK), kami wajib menindaklanjuti dan memberikan tindakan tegas terhadap perbuatan yang sdri. Maya Natalia Siagian/ Customer Servic. Kami wajib mengambil tindakan tegas.....”(poin 2);

- “bahwa terkait dengan permintaan saudara (Kuasa Hukum Sdri. Maya Natalia Siagian/ Customer Service) yang meminta dilakukan penyelesaian secara bipatrit berkaitan status sdri. Maya Natalia Siagian/Customer Service dan berkenaan dengan itu kami dapat menerimanya.....”(poin 3);
- 6. Bahwa tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipatrit dan telah melaporkan hasil risalah perundingan bipatrit kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya sesuai dengan Surat Nomor: 500.12.14/4193 tertanggal 03 Juli 2023 Perihal Panggilan I/ Klarifikasi atas permohonan Penyelesaian Hubungan Industrial dari Penggugat (Pekerja) antara Penggugat dengan Tergugat (Perusahaan) untuk dapat hadir pada tanggal 07 Juli 2023 dan menghadap Majelis Mediator Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
- 7. Bahwa berdasarkan uraian posita poin nomor 23 s.d. 24 diatas, Tergugat memiliki kewajiban membayar upah pekerja/ buruh menurut upah minimum kota Medan beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh Penggugat, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 70 ayat (3) PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu “Dewan Pengupahan kabupaten/ kota dibentuk oleh bupati/ wali kota”. Sehingga Penggugat menuntut terhadap Hak Kurang Bayar Gaji Penggugat sesuai Upah Minimum Kabupaten/ Kota Medan adalah sebesar Rp. 94.495.278,- (Sembilan puluh empat juta empat ratus Sembilan puluh lima ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah);
- 8. Bahwa Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar Tunjangan Makan yang seharusnya diterima oleh Pekerja kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 70.980.000,- (tujuh puluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah),
- 9. Bahwa Penggugat juga menuntut Tergugat untuk membayar terhadap kurangnya pembayaran Jaminan Sosial yang harus diterima Penggugat sebesar Rp 9.432.091,- (Sembilan juta empat ratus tiga puluh dua ribu sembilan puluh satu rupiah)
- 10. Bahwa berdasarkan Poin 17 s/d 30 diatas, maka Gaji yang seharusnya diterima Penggugat setiap bulannya pada saat dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 pada usia Penggugat

Halaman 35 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berusia 34 tahun adalah sebesar Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah), dan hari kerja Senin-Sabtu, rincian sebagai berikut:

- Gaji UMK 2023 Rp 3.624.117,-
- Uang Transport @Rp 30.000/hr x 26 hr Rp 780.000,-
- Uang Makan @Rp 30.000/hr x 26 hr Rp 780.000,-

Total Rp 5.184.117,-

Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat memiliki masa kerja adalah 9 tahun (sejak 2014 s.d. saat ini), dan akibat upaya paksa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pensiun. Penggugat memiliki hak untuk menuntut hak-hak pekerja dengan total perhitungan sebesar Rp. 113.454.447,- (Seratus tiga belas juta empat ratus lima puluh empat ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah) yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat. Dengan rincian sebagai berikut dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan Ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf i dan Pasal 56 huruf a Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

No.	Uang Pesangon	Gaji perbulan 2023	Keterangan
1.	Rp.81.649.843,-	Rp 5.184.117,-/ bulan	Masa Kerja 9 Tahun = $10 \times 1,75 = 15,75$ bulan

Uang Penghargaan yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3) huruf c dan Pasal 56 huruf b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

No.	Uang Penghargaan	Gaji perbulan 2023	Keterangan
1.	Rp. 20.736.468,-	Rp 5.184.117,-/ bulan	Masa Kerja 9 Tahun = $5 \times 1 = 4$ bulan



Uang Pengganti Hak yang harus diterima oleh Penggugat, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

No.	Uang Pengganti Hak	Gaji perbulan 2023	Keterangan
1.	Rp. 1.196,335,-	Rp 5.184.117./ bulan	Uang Cuti (1 bulan gaji : 24 bulan)
2.	Rp.5.184.117,-		Biaya ongkos (1 bulan gaji)
Total:	Rp. 6.380,452,-		

11. Bahwa sesuai dengan Pasal 16 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja, menyatakan: "Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan". Sehingga ketentuan Pasal 16 ayat (5) diatas mutatis muntadis berlaku juga kepada Karyawan Tetap yang telah ditetapkan Usia Pensiun 56 tahun (Peratura Menteri Ketenagakerjaan No. 29 Tahun 2019) atau kontrak perjanjian kerja Pekerja dengan Perusahaan adalah sampai Pekerja berusia 56 tahun. Sehingga oleh karena Pekerja dipaksa untuk Pensiun atau diputus yang pada tahun ini berusia 34 tahun, maka Penggugat mempunyai hak untuk dibayarkan hak-haknya akibat pensiun secara paksa oleh Tergugat sebesar Rp. 5.318.535.885,- (lima miliar tiga ratus delapan belas juta lima ratus tiga puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah),
12. Bahwa Penggugat sejak pembayaran gaji untuk bulan Juni 2023 BELUM DIBAYAR Perusahaan (Tergugat), maka Penggugat menuntut Tergugat untuk tetap membayarkan gaji dan segala tunjangan yang seharusnya di terima oleh Penggugat sebagai pekerja diperusahaan Tergugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di tahap bipatrit, tripartit dan oleh karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau gugatan aquo telah pada tahap pemeriksaan persidangan di pengadilan tingkat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertama dan kasasi berlangsung atau sampai pada putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan gaji setiap bulannya sebesar Rp. 5.184.117,- (lima juta seratus delapan puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah) dan juga Pembayaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan tanggungjawab Perusahaan yakni Tunjangan Hari Tua (THT) 3,7% dan Tunjangan Pensiun (TP) 2% dari gaji yang diterima setiap bulannya;

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan sebagian dalil Penggugat dan membantahnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat adalah mantan Karyawan Tergugat (PT.Capella Multidana) dimana Penggugat mulai bekerja sejak 2014 sampai dengan tanggal 17 Februari 2020, sebagai karyawan PKWT dan pada 15 Februari 2020 sampai dengan tanggal 15 Juni 2023 diangkat sebagai karyawan tetap dengan jabatan terakhir sebagai Customer Service (CS) dengan upah setiap bulannya sebesar Rp. 3.624.765 (tiga juta enam ratus dua puluh empat puluh ribu rupiah).
2. Bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat disebabkan oleh perbuatan Penggugat yang telah berulang kali menerima uang yang tidak semestinya diterima dari Debitur-debitur Tergugat dan hal ini dilakukan pada tanggal 02 Mei 2023, tanggal 16 Mei 2023 serta tanggal 29 Mei 2023. Perbuatan Penggugat tersebut yang telah menerima uang, tidak semestinya diterima dan telah beberapa kali dilakukan dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan dan dapat menimbulkan preseden buruk di masyarakat luas yang selanjutnya akan mempengaruhi kelangsungan usaha Tergugat.
3. Bahwa demikian juga tuntutan Penggugat terkait uang makan dan uang transport merupakan dalil — dalil yang tidak mendasar karena tidak ada satupun aturan yang mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang makan, uang transport kecuali diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Demikian juga dengan tuntutan Penggugat terkait kekurangan upah selama bekerja sangat tidak punya dasar hukum yang jelas karena pengusaha telah membayar upah pekerja sesuai ketentuan Peraturan Perundang undangan yang berlaku yakni dibuktikan dengan slip gaji yang ditransfer ke rekening pekerja. Dan sebagaimana tuntutan Penggugat terkait BPJS Ketenagakerjaan telah dibayarkan keseluruhan dan pekerja telah menerima manfaatnya secara keseluruhan, maka tuntutan pengugat tersebut tidak berdasar dan kabur.

Halaman 38 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan P-27, dan Penggugat mengajukan Saksi yang bernama Saksi Deddy Sulaiman Loi dan Saksi Charlin Siahaan, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 sampai dengan T-5 dan Tergugat tidak mengajukan Saksi dipersidangan;

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan teliti Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat dimana permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, telah melalui proses Pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sebagai Mediator;

Menimbang, bahwa Surat Nomor 500.15.14/4465 tertanggal 15 Agustus 2023 perihal Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (vide bukti P-26), terbukti bahwa pernah dilakukan mediasi antara Penggugat dan Tergugat, tetapi karena Penggugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tersebut dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat hadir selaku Pengusaha, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Tergugat pernah melaksanakan hubungan kerja, Penggugat adalah Pekerja/Buruh dari Tergugat yang Mulai bekerja tahun 2014 dengan Status Karyawan Tetap, Jabatan Customer Service dengan Upah Terakhir Rp. 3.238.768,-/ bulan;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat juga terlihat dari bukti P-1 berupa Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Halaman 39 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 19 Januari 2015, bukti P-2 berupa Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 18 Februari 2017, bukti P-3 berupa Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 18 Februari 2019, bukti P-4 berupa Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan nomor 004/CMD-HRD/SK/II/2020 tertanggal 15 Februari 2020, bukti P-8 berupa Slip Gaji Karyawan PT. Capella Multidana atas nama Maya Natalia Siagian, Jabatan Costumer Service periode bulan Mei 2020 s.d. Mei 2023, dan bukti P-9 berupa Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Maya Natalia Siagian dengan nomor 14001611178;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut telah sesuai ketentuan unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah sesuai Undang-undang ketenagakerjaan, dan hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat diakui, yang merupakan pembuktian yang sempurna, sehingga tidak perlu adanya pembebanan pembuktian kepada Pihak;

Menimbang, bahwa Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berisi bahwa PKWT berdasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menimbang, bahwa Pasal 5 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berisi :

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Halaman 40 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum diatas, telah terbukti bahwa lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah melebihi dari ketentuan, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) dan 3 (tiga) berdasar hukum sehingga dapat **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat, awalnya permasalahan Penggugat dan Tergugat terjadi karena perbuatan Penggugat menerima uang dari Debitur-debitur Tergugat. Penggugat telah membuat surat pernyataan tertanggal 12 Juli 2023 sebagaimana diminta oleh pihak Tergugat dengan menerangkan Penggugat menerima uang dari nasabah Tergugat atas nama Deddy Sulaiman Loi sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) karena sukarela akibat Penggugat telah membantu nasabah tersebut dalam pemotongan pengurangan denda nasabah untuk pengambilan BPKB mobil yang telah dibayar lunas oleh nasabah;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil bantahan Tergugat, perbuatan Penggugat yang telah berulang kali menerima uang yang tidak semestinya diterima dari Debitur-debitur Tergugat. Perbuatan Penggugat tersebut yang telah menerima uang, tidak semestinya diterima dan telah beberapa kali dilakukan dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan dan dapat menimbulkan preseden buruk di masyarakat luas yang selanjutnya akan mempengaruhi kelangsungan usaha Tergugat.

Menimbang, bahwa perselisihan yang timbul pada tanggal 16 Juni 2023 tersebut, dimana Penggugat diputus hubungan kerja dengan kondisi pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Terminasi No. 1341/CMD-HRD/SK/06/2023., yaitu telah menerima uang dari nasabah Tergugat sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-13 identik dengan bukti T-1 berupa Surat Pernyataan atas nama dan ditandatangani oleh Maya Natalia Siagian tertanggal 12 Juni 2023, terbukti bahwa benar Penggugat telah mengakui menerima uang dari nasabah Tergugat atas nama Deddy Sulaiman Loi sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah), uang tersebut adalah ungkapan terimakasih dari konsumen, sesuai dengan keterangan Saksi Deddy Sulaiman Loi dipersidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-14 identik dengan bukti T-2 berupa Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni

Halaman 41 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2023, terbukti bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat karena Pelanggaran Berat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan pembuktian dari Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tidak ada Surat Peringatan yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, dan oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan dan Tergugat dihukum membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terkait petitum Penggugat angka 4 (empat) agar menyatakan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama MAYA NATALIA SIAGIAN (Penggugat) yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah cacat hukum atau batal demi hukum, dapat **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;

Halaman 42 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Halaman 43 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas, sebagaimana pada gugatan Penggugat, dimana upah terakhir yang diterima Penggugat yakni sebesar Rp 3.238.768, maka upah terakhir yang diterima Penggugat menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat, maka Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Masa kerja 9 Tahun	
Uang pesangon 9 bulan x Rp 3.238.768	= Rp 29.148.912
Penghargaan masa kerja 4 bulan x Rp 3.238.768	= Rp 12.955.072
Total	= Rp 42.103.984
Uang Penggantian Hak : 0,-	

Jumlah yang diterima = Rp 42.103.984

(empat puluh dua juta seratus tiga ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka dengan demikian petitum Penggugat angka 7 (tujuh) dapat **dikabulkan sebagian**;

Menimbang bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima), 6 (enam), 8 (delapan) dan 9 (sembilan), Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga hak-hak Penggugat diberikan berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu

Halaman 44 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima), 6 (enam), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) tidak berdasar hukum sehingga harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan seluruh alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan Penggugat diatas Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat;

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Untuk Sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat yakni:
  - periode PKWT 2014 – 2015;
  - PKWT 19 Januari 2015 – 18 Januari 2017;
  - 18 Pebruari 2017 – 17 Pebruari 2019 dan
  - 18 Pebruari 2019 – 17 Pebruari 2020Adalah Batal Demi Hukum.
3. Menyatakan Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu atau sebagai Karyawan Tetap di Perusahaan Tergugat sejak januari tahun 2014 sampai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat;
4. Menyatakan Surat Keputusan Terminasi Nomor 1341/CMD-HRD/SK/06/2023 tertanggal 16 Juni 2023 atas nama MAYA NATALIA

Halaman 45 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SIAGIAN (Penggugat) yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah cacat hukum atau batal demi hukum;

5. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sejumlah sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Tahun 2021 Tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon 9 bulan x Rp 3.238.768	= Rp 29.148.912
Penghargaan masa kerja 4 bulan x Rp 3.238.768	= Rp 12.955.072
Total	= Rp 42.103.984
Uang Penggantian Hak : 0,-	

Jumlah yang diterima = Rp 42.103.984  
(empat puluh dua juta seratus tiga ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah);

7. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp207.500,00 (dua ratus tujuh ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 4 Desember 2023, oleh kami, Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum, sebagai Hakim Ketua, Minggu Saragih, S.H., M.H., dan Surya Dharma, S.H., SE., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 22 September 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 7 Desember 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Romadhona, S.H., Panitera Pengganti, dan dihadiri Kuasa Penggugat tanpa dihadiri Kuasa Tergugat;

Halaman 46 dari 47 Halaman Putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Minggu Saragih, S.H., M.H..

Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum

Surya Dharma, S.H., Se., M.H.

Panitera Pengganti,

Romadhona, S.H.

Perincian biaya:

1. Biaya Pdf	Rp. 30.000,00
2. Biaya Proses	Rp 150.000,00
3. Materai	Rp 10.000,00
4. Ongkos Panggil	Rp 7.500,00
5. Redaksi	Rp <u>10.000,00</u> +
Jumlah	Rp 207.500,00

(dua ratus tujuh ribu lima ratus rupiah);