



PUTUSAN

Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PARLAUNGAN HARAHAP, Tempat.Tgl Lahir : Tanjung Baringin, 02-06-1989, Jenis Kelamin : Laki Laki, Agama : Islam, Alamat, Tanjung baringin, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara, Pekerjaan : Karyawan PT. IDO SINERGY. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya ROHDALAH SUBHI PURBA, S.H., M.H, RIDHO REJEKI PANDIANGAN, S.H.,M.H, WILLY AGUS UTOMO, S.H., DANIEL MARBUN,S.H., BINTANG CHRISTINE MESTIKA NOVA, S.H., M.H, dan RIZKI NAINGGOLAN, S.H., M.Kn, Masing-masing adalah Advokat pada LBH Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (LBH-FSPMI) Prov. Sumatera Utara, yang beralamat di Jln. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 13,1 Gg. Dwi Warna, No. 01 Kec.Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Kode Pos 20362 No. HP 0821 6611 6847 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 Juli 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 975/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 31 Agustus 2022, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

L a w a n

PT. IDO SINERGY yang berkantor Pusat di Jl. Tengku Amir Hamzah Ruko Griya Blok A No.74 Medan Helvetia Kota Medan Propinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Jasia Pancaputra Siregar selaku Direktur memberikan kuasa kepada Muktar Siregar,S.H, Ramlin Barus,S.H, dan Fransisco Bangun,S.H, masing-masing Advokat-Penasihat Hukum dikantor hukum “Law Firm BSP & Partners”, yang kantor di Jalan Jamin Ginting Nomor 745 Padang Bulan Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2022, yang telah

Halaman 1
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1106/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 03 Oktober 2022, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 31 Agustus 2022 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 14 september 2022 di bawah register Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

I. HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT

1. Bahwa PENGGUGAT benar bekerja pada PT. IDO SINERGY dengan jabatan petugas baca meter dengan penempatan Rayon Sibuhuan berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 5 Agustus 2016;
2. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh PENGGUGAT sebesar Rp.2.899.977 (dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) per bulan dengan sistem pembayaran transfer ke rekening PENGGUGAT;
3. Bahwa jam kerja PENGGUGAT sesuai dengan perjanjian kerja dari hari senin s/d sabtu di mulai pukul 07.30 s/d 16.30 setiap harinya;
4. Bahwa PENGGUGAT merupakan anggota Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (PUK SPEE) pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Perusahaan TERGUGAT;
5. Bahwa PENGGUGAT sudah tidak bekerja lagi sejak tanggal 26 Mei 2020 sesuai dengan surat PHK No.450/IDO/SP-SBHV/2020;

II. PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

1. Bahwa sejak bekerja di PT. Ido Sinergy pada tahun 2015, Penggugat bekerja dengan penuh tanggungjawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya serta selalu menenuhi target yang telah disepakati sesuai dengan Perjanjian kerja;

Halaman 2
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



2. Bahwa permasalahan terjadi berawal dari ketika Penggugat ikut bergabung sebagai anggota dan aktif dalam Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Sektor Serikat Pekerja Elektronik Electric (SPEE);
3. Bahwa walaupun aktif sebagai anggota Serikat Pekerja, Penggugat tetap melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak pernah mendapatkan sanksi ataupun teguran dari Tergugat;
4. Bahwa pada bulan Maret tahun 2019, tanpa merubah Perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya, Tergugat memerintahkan Penggugat secara lisan untuk melakukan tambahan Pekerjaan baru yaitu menagih tunggakan kepada pelanggan yang terlambat membayar tagihan listrik, dimana dalam pekerjaan sebelumnya tugas penggugat hanya untuk mencatatkan meteran sebanyak 2500 pelanggan / harinya.
5. Bahwa setelah adanya penambahan pekerjaan baru yang di peritahkan oleh Tergugat, Penggugat mulai merasa kewalahan melakukan pekerjaannya namun tetap patuh dan melaksanakan perintah Tergugat;
6. Bahwa selain kewalahan dalam melaksanakan pekerjaan tambahan, Penggugat juga tidak pernah mendapat target sehingga sering mendapatkan teguran dari Tergugat;
7. Bahwa Penggugat juga telah menyampaikan hambatan yang mengakibatkan sulitnya pencapaian target yang telah ditentukan oleh Tergugat pada saat melaksanakan pekerjaan seperti ancaman dan makian serta intimidasi dari pelanggan namun Tergugat tidak peduli dan menolak alasan Penggugat;
8. Bahwa untuk menguatkan perintah lisan yang disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat, pada tanggal 4 Mei 2020 Tergugat meminta agar Penggugat menandatangani surat pernyataan dimana sebelumnya Surat Pernyataan tersebut telah dipersiapkan oleh Tergugat;
9. Bahwa isi dari Surat Pernyataan tersebut pada intinya menyatakan sepakat untuk melaksanakan kinerja yang antara lain Melakukan Pemutusan Sementara/Penyegelan terhadap pelanggan 1 lembar penyegelan mulai tgl 21 setiap bulan sampai akhir dan menyetorkan saldo PPOB yang sudah terpakai setiap hari atau selambat-lambatnya 2 hari sesudah terpakai;
10. Bahwa Penggugat sangat menyadari isi dari surat pernyataan tersebut sulit untuk dilakukannya dan tidak sesuai dengan isi dari



perjanjian kerja yang sebelumnya disepekat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, namun karena khawatir kehilangan pekerjaan maka dengan sangat terpaksa Penggugat menandatangani pernyataan tersebut;

11. Bahwa berselang 22 hari setelah penandatanganan pernyataan dimaksud, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan (SP) III sekaligus didalamnya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan surat No.450/IDO/SP-SBH/V/2020 tanggal 26 Mei 2020 yang ditandatangani oleh Manager PT. IDO SINERGY Fredy Siregar dengan dalil antara lain bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan target dan kurangnya disiplin;

12. Bahwa pada Pasal 7 ayat (2) Perjanjian Kerja antara Tergugat dan Penggugat tertulis :*"Perubahan pada Perjanjian Kerja ini terlebih dahulu dibicarakan oleh kedua belah pihak"*, sementara perubahan tugas berupa penagihan tunggakan pelanggan sama sekali tidak pernah dibicarakan dan tidak tertuang dalam perjanjian kerja;

13. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal di atas maka penambahan kerja oleh Tergugat berupa penagihan tunggakan yang dibebankan kepada Penggugat tidak berdasar secara hukum, dengan demikian SP III dan PHK yang mendalilkan tidak tercapainya target penagihan tunggakan pelanggan juga tidak berdasar secara hukum dan hal ini membuktikan Tergugat telah melakukan PHK sepihak;

14. Bahwa berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa Surat Peringatan III dan Pemutusan Hubungan Kerja No.450/IDO/SP-SBH/V/2020 tanggal 26 Mei 2020 yang diberikan kepada Penggugat dapat diklasifikasikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum;

15. Bahwa permasalahan ini telah diupayakan penyelesaian secara kekeluargaan tetapi dengan arogannya Tergugat tanpa memperhatikan undang-undang yang berlaku menyampaikan hanya bersedia membayarkan kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp.12.000.000 (dua belas juta rupiah) sehingga upaya bipartite tersebut tidak tercapai;

16. Bahwa oleh karena penyelesaian secara bipartite tidak tercapai, maka Penggugat memohonkan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Padang Lawas namun tetap tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;



17. Bahwa karena di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Padang Lawas tidak memiliki Mediator maka mediasi dilakukan kembali di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dan akhirnya Kantor Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara mengeluarkan anjuran dengan Nomor 152/1912-6/DTK/XII/2021 Tanggal 23 Desember 2021 yang diantaranya berbunyi sebagai berikut :

1. Agar pihak perusahaan PT. IDO Synergy memberikan hak pekerja Sdr. Parlaungan Harahap yaitu sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu:

a. Uang Pesangon $1 \times 4 \times \text{Rp. } 2.735.827$ = Rp. 10.943.308

b. Uang Penghargaan masa kerja $2 \times 2.735.827$ = Rp. 5.471.654 +

Jumlah Rp. 16.414.962

c. Uang penggantian pengobatan dan perumahan
 $15 \% \times 16.414.962 = \text{Rp. } 2.462.244$ = Rp. 18.877.206

(delapan belas juta delapan ratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus enam rupiah)

2. Agar pihak pekerja menerima sesuai dengan anjuran mediator sesuai dengan poin 1 (satu).

3. Agar pihak Perusahaan PT. Ido Synergy dan pihak pekerja memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

18. Bahwa sebagaimana diatur oleh UU 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja harus dihindarkan dengan segala upaya sebagaimana tertuang dalam pasal 151 ayat (1) yang menyebutkan : **"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)";**

19. Bahwa berdasarkan seluruh uraian yang telah dikemukakan di atas, sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** tidak sah dan merupakan perbuatan melawan hukum;



20. Bahwa karena terbukti Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan merupakan Perbuatan Melawan Hukum maka sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* untuk menyatakan hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **TERGUGAT** terhitung sejak putusan ini dibacakan;

21. Bahwa karena **TERGUGAT** terbukti dan jelas melakukan PHK sepihak terhadap **PENGGUGAT** dan bertentangan Pasal 151 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka **PENGGUGAT** tidak sependapat dengan anjuran yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Sumatera Utara dan sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menghukum **TERGUGAT** membayarkan pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

Masa kerja tahun 3 tahun 9 bulan

a. Uang pesangon : 2 x 4 x Rp. 2.899.977	= Rp.23.199.816
b. Uang Penghargaan masa kerja 2 x 2.899.977	= Rp. 5.799.954 +
Jumlah	= Rp.28.999.870
c. Uang penggantian pengobatan dan perumahan	
15 % x 28.999.870	= Rp. 4.349.980 +
TOTAL	= Rp.33.349.850

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

22. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 yang memutuskan upah proses bagi perkara PHI adalah maksimal selama 6 bulan upah.

23. Bahwa sesuai dengan surat edaran dimaksud diatas maka sangat berdasar bagi Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* untuk menghukum **TERGUGAT** membayarkan upah proses bagi **PENGGUGAT** sebesar 6 x Rp. 2. 899.977 = Rp. **17.399.862 (Tujuh belas juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah);**

24. Bahwa untuk menghindari kerugian **PENGGUGAT** yang lebih jauh lagi, karena nantinya **TERGUGAT** tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara *aquo*, oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum apabila **TERGUGAT** dihukum untuk membayar uang paksa



(Dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000.-(satu juta rupiah) / hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap nantinya sampai TERGUGAT melaksanakan putusan perkara aquo dengan baik, seketika dan sempurna;

Berdasarkan uraian dan fakta hukum di atas, dengan ini **PENGGUGAT** memohon kepada Majelis Hakim yang menerima dan memeriksa perkara ini agar berkenan kiranya memutus dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** tidak sah dan merupakan perbuatan melawan hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **TERGUGAT** terhitung sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

Masa kerja tahun 3 tahun 9 bulan

a. Uang pesangon : 2 x 4 x Rp. 2.899.977	=Rp.23.199.816
b. Uang Penghargaan masa kerja 2 x 2.899.977	= Rp. 5.799.954 +
Jumlah	= Rp.28.999.870
c. Uang penggantian pengobatan dan perumahan	
15 % x 28.999.870	= Rp. 4.349.980 +
TOTAL	= Rp.33.349.850

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

5. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar upah proses sebesar 6 x Rp. 2. 899.977 = Rp. **17.399.862 (Tujuh belas juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah);**

6. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (Dwangsom) kepada **PENGGUGAT** sebesar Rp.1.000.000.-(satu juta rupiah) / hari, secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap;



Atau apabila majelis Hakim Yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, Mohon Putusan seadil-adilnya (*ex Aequo et Bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya ROHDALAH SUBHI PURBA, S.H., M.H, RIDHO REJEKI PANDIANGAN, S.H.,M.H, WILLY AGUS UTOMO, S.H., DANIEL MARBUN,S.H., BINTANG CHRISTINE MESTIKA NOVA, S.H., M.H, dan RIZKI NAINGGOLAN, S.H., M.Kn, Sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Muktar Siregar,S.H, Ramlin Barus,S.H, dan Fransisco Bangun,S.H;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 17 Oktober 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

Bahwa dalam Surat Gugatan Penggugat tidak benar adanya, kecuali yang diakui oleh Tergugat, gugatan Penggugat sangat mengada-ada dan tidak berdasar untuk dapat dibuktikan.

1. Tentang diri Penggugat selaku karyawan pada PT. IDO SINERGY

- Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT.IDO SINERGI sejak tanggal 5 Agustus 2016, bekerja pada bagian Petugas Baca Meter/MP3 (Manajemen Pengendalian Piutang Pelanggan);
- Bahwa Tergugat adalah rekanan dari PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bertugas diantaranya untuk :
 - ✓ Pembacaan meter listrik,
 - ✓ Penagihan pelanggan,
 - ✓ -Mengirim data dari hasil foto meter ke PLN.
 - ✓ -Pendataan Pelanggan PLN Prabayar dan lain-lain;
- Bahwa dengan tugas-tugas yang disebutkan diatas yang dipercayakan Mitra Kerja yakni PLN kepada Tergugat maka Tergugat mendistribusikan tugas-tugas tersebut diatas kepada karyawan-karyawan Tergugat baik karyawan yang bekerja dilapangan maupun di kantor;
- Bahwa Penggugat selaku karyawan pada Tergugat, Penggugat berkewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah ditentukan oleh Tergugat yakni untuk mencatat meteran para pelanggan PLN,



Penagihan Piutang Pelanggan PLN yang menunggah, yang sudah ditentukan bagi diri Penggugat. Tugas-tugas tersebut adalah yang harus dilaksanakan oleh Penggugat sebagaimana yang telah ditentukan dari PT.IDO SINERGY/ Tergugat;-

- Bahwa di sekitar pada bulan Oktober 2019 dan November tahun 2019 Tergugat melakukan evaluasi terhadap kinerja Penggugat dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan kepadanya, evaluasi menyangkut kedisiplinan Penggugat, produktivitas Penggugat, tugas dan tanggung jawab sebagai Petugas baca meter dan Penagihan Piutang Pelanggan (MP3) dan tugas - tugas lainnya dinilai sangat rendah;
- Bahwa kemudian atas penurunan kinerja dan tidak sesuai dengan target pencapaian pekerjaan Penggugat maka oleh manajemen Tergugat diberikan peringatan lisan maupun peringatan tertulis untuk memperingati Penggugat pada bulan berikutnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang telah ditentukan dan menjadi kewajiban Penggugat;
- Bahwa meskipun Surat Peringatan I, maupun teguran-teguran lisan yang disampaikan oleh manajemen dari tergugat, Penggugat tetap tidak menghiraukan peringatan-peringatan untuk perubahan kinerja Penggugat didalam tanggung jawabnya sebagai Petugas baca meter dan Penagihan Piutang Pelanggan (MP3);
- Bahwa dalam menunjang keberhasilan pekerjaan sebagai Petugas baca meter dan Penagihan Piutang Pelanggan (MP3),Penggugat sungguh-sungguh telah melalaikan kewajibannya dengan lemahnya koordinasi dengan teman-teman rekan sekerjanya , karna komunikasi dan koordinasi Penggugat dan rekannya sangat rendah sehingga hasil dari pekerjaan si Penggugat dibawah target dan juga menimbulkan dampak dari Pekerja-pekerjanya yang lain;-
- Bahwa mengingat prestasi minim Penggugat yang demikian manajemen Tergugat menegur Penggugat dengan lisan dan tertulis dan Penggugat berjanji untuk melakukan dan mengakui bahwasanya tugas-tugas yang dilakukannya tidak memuaskan dan akan memperbaikinya;-
- Bahwa Teguran lisan dan peringatan kedua yang telah disampaikan Tergugat kepada diri Penggugat tidak dihiraukan sama sekali oleh Penggugat terlebih-lebih tidak hadir dalam bekerja, dan pada tanggal 04 Mei 2022 setelah lama tidak datang ke kantor dan tidak menampakkan diri di dalam kerja Tim di lapangan maka manajemen dari



PT.IDO SINERGI menegur diri Penggugat atas kelalaian-kelalaian dalam pekerjaannya dan pada saat itu dengan kesadaran penuh Penggugat membuat Surat Pemyataan tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakannya di kemudian hari;

Sehingga target-target pencapaian yang telah ditugaskan PLN kepada Tergugat tidak tercapai dan hingga adanya alih fungsi tugas Parlaungan Harahap kepada Muhammad Harta sebagai Koordinator Biller dan Ilham Saleh Hasibuan sebagai Koordinator MP3 Sibuhuan, dalam Surat Keterangan tertanggal 22 Mei 2020;

- Bahwa melihat ketidakhadiran diri Penggugat berkali-kali di dalam bekerja Tim di lapangan sebagai Petugas Baca Meter dan Penagihan Piutang Pelanggan (MP3) maka Pimpinan Perusahaan setelah menganalisa, mengevaluasi atas kinerja,Tergugat akhirnya memutuskan untuk memberikan Surat Peringatan ke III kepada Penggugat;-
- Bahwa berdasarkan hal-hal yang diuraikan dalam jawaban Tergugat ini, terang dan jelas, bahwa Penggugatlah yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat yang mana Penggugat telah berulang-ulang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akibat fatal dari tindakan Penggugat tersebut, Tergugat di denda oleh PLN selaku mitra kerjanya;

2. Tentang Surat Peringatan I, II, dan III dibuat atas Peraturan dan Ketentuan Undang-undang

- Bahwa untuk memenuhi ketentuan hubungan antara pekerja dan majikan telah diatur didalam ketentuan perusahaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) antara pekerja dan perusahaan yang melanggar kesepakatan-kesepakatan yang dibuat bagi kedua belah pihak di dalam Hubungan Perselisihan Industrial;-
- Bahwa khusus mengenai diri Penggugat, Tergugat tidak pernah mempunyai rencana negatif untuk memutuskan Hubungan Kerja karna bagi Tergugat diri Penggugat adalah aset perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan diri para pekerja Tergugat khususnya Penggugat;
- Bahwa mengingat Tergugat didalam hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana yang diterangkan didalam bagian I. Maka manajemen perusahaan memberikan SP3 kepada penggugat sebagai peringatan terakhir, namun penggugat tidak mengindahkan perbaikan kinerjanya bahkan penggugat yang mangkir dan melalaikan



kewajibannya, sehingga tergugat mendapat teguran bahkan denda dari PT. PLN Persero;-

- Bahwa mengingat, mempertimbangkan kinerja dan evaluasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat, yang meskipun telah di tegur secara lisan maupun Surat Peringatan tertulis I,II,III tetap tidak diindahkan Penggugat, maka demi kebaikan bersama Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat akan tetapi Penggugat tidak datang ke kantor Tergugat untuk penyelesaian tersebut dengan disampaikan secara kekeluargaan dan musyawarah dengan diri Penggugat;

- Bahwa dengan demikian dengan apa yang telah kami jelaskan cukup bagi Bapak Hakim yang memeriksa perkara ini untuk mengambil keputusan yang seadil-adilnya;

3. Mengenai Petitum Gugatan Penggugat

- Bahwa dalam Surat Gugatan Penggugat tertanggal 22 Agustus 2022 didalam Petitumnya angka 1 sampai dengan angka 6, Tergugat dengan tegas menolak, membantah dan tidak dapat menerima seluruh Petitum Gugatan Penggugat, mengingat Petitum yang di minta oleh Penggugat tidak berdasarkan hukum, tidak sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan dengan alasan dan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu terjadi disebabkan oleh diri Penggugat sendiri yang berulang-ulang telah di tegur, diingatkan untuk melakukan kewajibannya tetapi tidak diindahkannya;

Berdasarkan fakta-fakta hukum dan argumentasi yuridis yang telah diuraikan di atas, maka Tergugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan sudi kiranya untuk menjatuhkan amar putusan sebagai berikut:

PRIMAIR:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (obscur libel);
3. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).
3. Menghukum penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR:

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tertanggal 26 Oktober 2022 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan kemudian pihak Tergugat juga mengajukan Duplik pada tanggal 31 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa tanggal 07 November 2022 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, P.2 dan P.3 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut:

1. Foto copy Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani tanggal 5 Agustus 2016, selanjutnya diberi tanda bukti **P.1**;
2. Foto copy Surat Pernyataan yang ditandatangani tanggal 04 Mei 2022, selanjutnya diberi tanda bukti **P.2**;
3. Foto copy Surat Peringatan Ke III sekaligus surat pemutusan hubungan kerja (PHK) tanggal 26 Mei 2020, selanjutnya diberi tanda bukti **P.3**;
4. Foto copy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya diberi tanda bukti **P.4**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut di atas, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) saksi atas nama **Muh. Sofyan Yulia Novianto** dan **Uluan Pardomuan Pane** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;

1. Saksi **Muh. Sofyan Yulia Novianto**:
 - Bahwa saksi kenal Penggugat dengan Tergugat.
 - Bahwa saksi mengenal Penggugat karena pernah sama-sama bekerja di PT Ido Sinergy sejak tahun 2016.
 - Bahwa dalam Perjanjian Kerja tugas pokok Penggugat hanyalah pembaca kwh meteran pelanggan.



- Bahwa saksi sudah tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat sejak tahun 2018.
- Bahwa jam kerja dari 08.00 sampai dengan jam 16.00 WIB.
- Bahwa pembayaran gaji Penggugat melalui transfer Bank.
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi karena telah di pecat oleh Tergugat bersamaan dengan peringatan ke III (tiga).
- Bahwa alasan pemecatan Penggugat oleh karena tidak capai target yang ditentukan oleh Tergugat.
- Bahwa target yang dibebankan terakhir untuk baca meteran sebanyak 2500 kwh/pelanggan dan harus bisa menagih tunggakan sebanyak 95 (sembilan puluh lima persen).
- Bahwa pada awal masuk bekerja atau dalam perjanjian tidak ada pekerjaan untuk menagih dan hanya untuk catat/baca meteran pelanggan.
- Bahwa awalnya sebelum ditambah pekerjaan dari Tergugat, Penggugat selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tercapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
- Bahwa pemberian tugas baru kepada Penggugat dimulai tahun 2019 yaitu mencatat meteran dan menagih serta memutuskan aliran listrik terhadap para pelanggan yang menunggak.
- Bahwa tidak ada dalam Perjanjian Kerja awal di tahun 2016 tentang penagihan dan memutus aliran listrik.

2. Saksi Uluan Pardomuan Pane;

- Bahwa saksi kenal Penggugat dengan Tergugat.
- Bahwa saksi kenal Penggugat karena termasuk anggota serikat pekerja PUK SPAI FSPMI.
- Bahwa saksi sebagai Sekretaris PC FSPMI di Kabupaten Padang Lawas.
- Bahwa permasalahan Penggugat dengan Tergugat telah dilaporkan oleh Penggugat kepada organisasi Pengurus Cabang/PC FSPMI.
- Bahwa PC FSPMI Kabupaten Padang Lawas telah menyurati Tergugat untuk perundingan, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat.
- Bahwa oleh karena surat perundingan bipartit tidak ditanggapi oleh perusahaan atau Tergugat, maka sesuai aturan dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja untuk mediasi.



- Bahwa saat perundingan di Dinas tenaga Kerja, Tergugat menawarkan uang pesangon sebesar Rp.8.000.000 (delapan juta rupiah) akan tetapi tidak diterima oleh Penggugat karena tidak sesuai peraturan perundang-undangan.

- Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat saat mediasi, maka permasalahan ini dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-4, T-5, dan T-7 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut:

1. Foto copy Akta Berita Acara Rapat dengan Notaris Nomor 02 tanggal 10 Maret 2021, selanjutnya diberi tanda **T.1**;
2. Foto copy Peraturan Perusahaan PT. Ido Sinergy bulan September 2019, selanjutnya diberi tanda **T.2**;
3. Foto copy surat pemborongan pekerjaan manajemen Billing PT. PLN (Persero) Area Padang Sidimpuan wilayah Sumatera Utara antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Ido Sinergy, selanjutnya diberi tanda **T.3**;
4. Foto copy Surat Peringatan I (satu) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 09 Desember 2019 dengan Nomor 205/IDO/SP-SBH/XII/2019, selanjutnya diberi tanda **T.4**;
5. Foto copy Surat Peringatan II (dua) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 02 Maret 2020 dengan Nomor 055/IDO/SP-SBH/III/2020, selanjutnya diberi tanda **T.5**;
6. Foto copy Surat Pernyataan Penggugat yang dibuat di Sibuhuan tanggal 04 Mei 2020, selanjutnya diberi tanda **T.6**;
7. Foto copy Surat Peringatan III (tiga) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2020 dengan Nomor 450/IDO/SP-SBH/V/2020, selanjutnya diberi tanda **T.7**;
8. Foto copy Surat Keterangan tanggal 22 Mei 2020, selanjutnya diberi tanda **T.8**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut di atas, pihak Tergugat juga mengajukan 2 (dua) saksi atas nama **Bangun Lampos Parluhan Siregar** dan **Muhammad Harta** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:



1. Saksi Bangun Lampos Parluhutan Siregar.

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan Tergugat
- Bahwa saksi pernah satu pekerjaan dengan Penggugat di PT. Ido Sinergy.
- Bahwa PT. Ido Sinergy bergerak dibidang jasa dan merupakan mitra PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang penagihan dan pembaca meter.
- Bahwa Penggugat bekerja dibidang pemasangan meter dan penagihan.
- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Ido Sinergy sejak tahun 2016.
- Bahwa saksi yang merekrut Penggugat pada bulan Agustus tahun 2016.
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat.
- Bahwa berdasarkan monitoring Penggugat terakhir bekerja pada bulan April 2020.
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi karena menurun hasil kerjanya.
- Bahwa system kerja Penggugat menggunakan target 2400 pelanggan.
- Bahwa wilayah kerja Penggugat di daerah sosa dan pada bulan April 2020 Penggugat tidak bekerja.
- Bahwa pada bulan Mei 2020, Tergugat memanggil Penggugat terkait kinerjanya yang menurun.
- Bahwa Penggugat menjelaskan kinerjanya menurun karena beban kerjanya ditambah dengan penagihan dan memutuskan aliran listrik bagi pelanggan yang menunggak.
- Bahwa diwilayah kerja Penggugat yaitu daerah Sosa hanya sendiri dan banyak sekali yang menunggak.

2. Saksi Muhammad Harta

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal Penggugat karena pernah sama-sama bekerja di perusahaan PT. Ido synergy.
- Bahwa PT. Ido Sinergy merupakan mitra PT. PLN (Persero) dalam hal penagihan dan membaca meteran.



- Bahwa Tergugat pernah memanggil Penggugat melalui handphone.
- Bahwa saksi merupakan coordinator di PT. Ido Sinergy dan pernah menanyakan kepada Penggugat kenapa kinerjanya menurun.
- Bahwa Penggugat menjelaskan kepada saksi bahwa wilayah kerja terlalu luas dan ditambah adanya penambahan tugas yaitu menagih dan memutus aliran listrik bagi pelanggan yang menunggak.
- Bahwa banyak warga yang menunggak di wilayah kerja Penggugat.
- Bahwa Penggugat pernah mennadatangani pernyataan untuk membaca meteran yang menunggak.

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 28 November 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Eksepsi:

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

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

- Bahwa dalam surat gugatan Penggugat tidak benar adanya, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat, gugatan Penggugat sangat mengada-ada dan tidak berdasar untuk dibuktikan.
- Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT. Ido Sinergy sejak tanggal 5 Agustus 2016 pada bagian petugas baca meter/MP3.
- Bahwa pada bulan Oktober 2019 dan November 2019 Tergugat melakukan evaluasi terhadap kinerja Penggugat dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan kepadanya, evaluasi menyangkut kedisiplinan Penggugat, produktivitas, tugas dan tanggungjawab sebagai petugas baca



meter dan penagihan piutang pelanggan (MP3) dan tugas lainnya dinilai rendah.

Dalam Pokok Perkara;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT benar bekerja pada PT. IDO SINERGY dengan jabatan petugas baca meter dengan penempatan Rayon Sibuhuan berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 5 Agustus 2016;
2. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh PENGGUGAT sebesar Rp.2.899.977 (dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) per bulan dengan sistem pembayaran transfer ke rekening PENGGUGAT;
3. Bahwa jam kerja PENGGUGAT sesuai dengan perjanjian kerja dari hari senin s/d sabtu di mulai pukul 07.30 s/d 16.30 setiap harinya;
4. Bahwa PENGGUGAT merupakan anggota Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (PUK SPEE) pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Perusahaan TERGUGAT;
5. Bahwa PENGGUGAT sudah tidak bekerja lagi sejak tanggal 26 Mei 2020 sesuai dengan surat PHK No.450/IDO/SP-SBH/V/2020;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat terkecuali yang diakui dengan tegas yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa untuk memenuhi hubungan antara pekerja dan majikan telah diatur didalam ketentuan perusahaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dan perusahaan yang melanggar kesepakatan-kesepakatan yang dibuat bagi kedua belah pihak;
2. Bahwa terhadap Penggugat, Tergugat tidak pernah mempunyai rencana negative untuk memutuskan hubungan kerja karna bagi Tergugat diri Penggugat adalah asset perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan diri pekerja Tergugat khususnya Penggugat;
3. Bahwa Tergugat telah memberikan SP3 kepada Penggugat sebagai peringatan terakhir, namun Penggugat tidak mengindahkan perbaikan kinernya bahkan Penggugat mangkir dan melalaikan kewajibannya sehingga Tergugat mendapat teguran bahkan denda dari PT. PLN Persero;
4. Bahwa dengan mempertimbangkan kinerja Penggugat yang tidak ada perubahan walaupun telah ditegur secara lisan maupun peringatan tertulis I,



II, III tetap tidak diindahkan, maka demi kebaikan bersama Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yaitu pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, karena menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat harus membayarkan uang pesangon sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan menurut Tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh karena berakhirnya hubungan kerja karena Penggugat melakukan kesalahan;

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 s.d P-4 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 s/d T.8 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi;

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan melalui perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tanggal 23 Desember 2021, dan oleh karena para pihak 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 penyelesaian perselisihan secara mediasi oleh pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tersebut adalah merupakan syarat utama sebelum pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dan setelah majelis hakim meneliti risalah atau anjuran yang diterbitkan oleh pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui bahwa pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;



Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah bahwa semula tugas dari Penggugat melakukan pembacaan meter listrik sesuai perjanjian kerja yaitu jumlah meter listrik yang harus dibaca sekitar 6.500 pelanggan perpetugas, kemudian sejak bulan Agustus 2019 perusahaan dengan pemberi kerja dalam hal ini PT. PLN Persero melakukan perubahan kontrak yang semula hanya sebagai pembaca meter dirubah menjadi baca meter dan penagihan piutang pelanggan sehingga Penggugat tidak dapat target beberapa bulan dan mendapatkan SP3 dan seterusnya di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

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

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

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

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;



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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak bulan 05 Agustus 2016, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak bulan 05 Agustus 2016 (3 Tahun, 9 bulan);



Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ditetapkan pada tanggal 2 November 2020 serta peraturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021, sehingga terhadap perkara aquo yang peristiwa hukum yakni berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ketentuan hukum Materil yang berlaku dan digunakan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Perkara aquo adalah ketentuan Undang undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa atas pemberlakuan Undang undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya sebagaimana pertimbangan tersebut diatas, akan menjadi tidak berkekuatan hukum mengikat dan bersifat inkonstitusional atau bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam perkara Pengujian Formil Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tertanggal 25 November 2021, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap perkara aquo maka akan memberlakukan Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yaitu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yang diberi tanda T.4 berupa fotocopy dari fotocopy surat peringatan I (Pertama) Nomor 205/IDO/SP-SBH/XII/2019 tanggal 9 Desember 2019 kepada Penggugat karena tidak menyelesaikan pekerjaan Oktober baca kode kelainan Meter Pasca (LBKB) dan kelainan meter pra bayar (LTKP) dan tidak melaksnakan pekerjaan yang diberikan sesuai Word Order, disiplin kerja yang rendah, komunikasi dan koordinasi yang rendah serta kinerja MP3 yang rendah dan tidak capai target dan bukti T.5 berupa fotocopy dari fotocopy surat peringatan ke II (dua) Nomor 055/IDO/SP-SBH/III/2019 tanggal 2 Maret 2020 dengan pertimbangan surat peringatan ke I, pencapaian kinerja penagihan piutang pelanggan (MP3) yang



sangat rendah, tunggakan 1 dan 2 bulan tidak tercapai target dan komunikasi serta koordinasi yang sangat rendah.

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam jawabannya yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena kinerja yang rendah dan telah diberikan peringatan I, II dan III, terhadap bantahan Tergugat dibantah oleh Penggugat melalui repliknya bahwa tidak benar Tergugat memberikan surat peringatan ke II (dua) kepada Penggugat, tetapi fakta yang sebenarnya adalah Penggugat dipaksa untuk menandatangani surat pernyataan yang sebelumnya telah dipersiapkan oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan yurisprudensi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 7011 K/Sip/1974, pengakuan keabsahan identiknya fotocopi dengan aslinya dapat diakui apabila pihak yang mengajukan alat bukti tersebut dan mampu menunjukkan aslinya dimuka persidangan, apabila tidak dapat menunjukkan aslinya, maka fotocopi tidak bernilai sebagai salinan pertama atau salinan keberapa sehingga tidak sah sebagai alat bukti. Dan ketentuan lainnya mengenai pembuktian sebuah fotocopi alat bukti terdapat dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 3609 K/Pdt/1985 yaitu surat bukti fotocopi yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada aslinya harus dikesampingkan sebagai surat bukti;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yang diberi tanda T.4 dan T.5 yang merupakan fotocopy dari fotocopy tidak bernilai sehingga bukti tersebut dikesampingkan dalam pemeriksaan perkara aquo;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi P.3 yang identic dengan T.7 berupa surat peringatan ke III (tiga) sekaligus pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pencapaian kinerja sangat rendah, disiplin rendah serta kepentingan Penggugat sudah tidak sesuai atau sejalan dengan visi dan misi perusahaan, tidak memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan yang tentu merugikan operasional perusahaan.

Menimbang, bahwa sesuai surat pernyataan Humammad Harta sebagai Koordinator Biller unit PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan dan Koordinator MP3 Ilham Saleh Hasibuan yang memberitahukan bahwa Penggugat tidak masuk kerja dari tanggal 5 Mei 2020 sampai dengan 22 Mei 2020 tanpa ada pemberitahuan, oleh karena itu untuk melaksanakan pekerjaan pencatatan meter dan penagihan piutang pelanggan dilaksanakan oleh koorniator dan petugas pengganti;



Menimbang, bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (4) yang berbunyi “Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat belum dirundingkan secara bipartit dan ketidak hadirannya Penggugat dari tanggal 5 s/d 22 Mei 2020 selama 17 (tujuh belas) hari belum dipanggil secara tertulis dan patut, maka surat peringatan ke III (tiga) sekaligus surat pemutusan hubungan kerja (PHK) tertanggal 26 Mei 2020 tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak harmonis lagi dan berakhir bukan karena mengundurkan diri akan tetapi oleh karena Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak putusan ini diucapkan, maka dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 dan angka 4 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 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 oleh karena hubungan kerja berakhir karena Pengusaha (l.c Tergugat) melakukan efisiensi untuk menghindari kerugian perusahaan, maka Tergugat dihukum membayar uang pesangon 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 dengan total **Rp.16.414.962.-** (enam belas juta empat ratus empat belas ribu sembilan ratus enam puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

1. Uang Pesangon 1X4X Rp2.735.827 =
Rp.10.943.308
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp.2.735.827 = Rp.
5.471.654



= Rp.16.414.962

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 agar menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu selama 6 (enam) bulan upah;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan tanggal 16 November 2018 halaman 57 angka 2 Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial huruf a bahwa "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)";

Menimbang, bahwa sesuai pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 4 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5) tentang upah proses selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan tanggal 16 November 2018, maka petitum gugatan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu dwangsom apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa dwangsom dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah **dikabulkan sebagian dan menolak selain selebihnya;**

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI;

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon 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 dengan total **Rp.16.414.962.-** (enam belas juta empat ratus empat belas ribu sembilan ratus enam puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

1. Uang Pesangon 1X4X Rp2.735.827	=	
Rp.10.943.308		
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp.2.735.827	= Rp.	
<u>5.471.654</u>		
	= Rp.	16.414.962
4. Membebankan kepada Negara biaya perkara sebesar Rp.620.000,00 (enam ratus dua puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, tanggal 14 Desember 2022 oleh kami, Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H,



sebagai Hakim Ketua, Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H.,M.H dan Masdalena Lubis, S.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Rabu, tanggal 21 Desember 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Netty Riama,S.H.,M.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim AD-Hoc,

Hakim Ketua,

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

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

Masdalena Lubis, S.H.

Panitera Pengganti,

Netty Riama, S.H.,M.H.

Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp.	600.000,-
2. Materai	Rp.	10.000,-
3. Redaksi	Rp.	10.000,-
Jumlah	Rp.	620.000,- (enam ratus dua puluh ribu rupiah);