



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

### “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**JUNI RENOLD F. SIHOMBING**, Warga Negara : Indonesia, NIK 1219020606830003, Lahir di Tanjung Seri, tanggal 06 Juni 1983, jenis kelamin : Laki-laki, beralamat di Dusun IV Desa Tanjung Seri, Kecamatan Laut Tador Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **SUHAIRI, S.Sos., S.H.**, adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum **SUHAIRI, S.Sos., S.H., & REKAN**, yang beralamat di Jalan di Dusun X Inpres Serdang Desa Sei Simujur, Kecamatan Laut Tador, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 September 2023, sebagai **Penggugat;**

**lawan**

**PT DOMAS AGROINTI PRIMA**, berkedudukan di Jalan Access Inalum KM. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kecamatan Medang Deras, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh **Ahmad Hilyadi** sebagai **Direktur PT. Domas Agroiinti Prima**, berdasarkan Akta Notaris No. 63 tanggal 29 Juni 2022 yang dibuat dihadapan Notaris Lenny Janis Ishak S.H., Notaris di Jakarta Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **1. PRADEEP KUMAR. S.H., M.H., 2. BUDI HERWANTO, S.H., 3. ERICK SINGH DHILLON**, yang masing-masing merupakan dari PT Domas Agroiinti Prima berdasarkan Surat Tugas Nomor: 01/Srt.Ext/Gov/XI/2023, berkedudukan di Jalan Access Road Inalum KM. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kecamatan Medang Deras, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara, dan berdasarkan surat kuasa khusus No. 02/SK/Gov/XI/2023, tanggal 1 November 2023, sebagai **Tergugat;**

Halaman 1 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut ;  
Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Oktober 2023, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 24 Oktober 2023, dalam Register Nomor: 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, sebagai berikut: **ok**

## I. TENTANG PENGGUGAT DAN TERGUGAT

### I.1. TENTANG PENGGUGAT

1. Penggugat adalah seorang Warga Negara Indonesia yang Lahir di Tanjung Seri 06-06-1983, NIK. 1219020606830003, Agama Kristen, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Dusun IV Desa Tanjung Seri Kecamatan Sei Suka yang sekarang setelah Pemekaran Wilayah tempat tinggal Penggugat berada di Kecamatan Laut Tador Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara dan pada per Tanggal 01 Mei 2006 PENGGUGAT diterima bekerja di perusahaan SAWIT MAS GROUP yang beralamat di Jalan Raya Tembung Nomor 23 Medan Tembung, Kode Pos 20225, Nomor Telepon 061-7380726, 7383014, Fax (061) 7380951, E-mail Address: oleochemical@dombamas.co.id berdasarkan Surat Departemen HRD SAWIT MAS GROUP Nomor:223/HRD-SMG/Rec/SPK/IV/06 Tanggal 27 April 2006, Hal: Penerimaan Sebagai Karyawan Dengan Masa Percobaan, surat dimaksud ditandatangani oleh Personalia Sawit Mas Group Bernama Yuandy;
2. Bahwa Berdasarkan Surat Departemen Hrd Sawit Mas Group Nomor:223/HRD-SMG/Rec/SPK/IV/06 Tanggal 27 April 2006 dapatdijelaskanyaitu:
  - A. Penggugat diterimabekerja pada Jabatan Process (Fatty Alcohol) Field/Operator;
  - B. Penempatan kerja Penggugat di Kuala Tanjung;
  - C. Masa Percobaan mulai Tanggal 01 Mei 2006 s.d. 31 Juli 2006;
  - D. Gajisesuai Data PenerimaanKaryawan Baru Oleo Chemical sebesar Rp.900.000,00 (*Sembilan ratus ribu rupiah*) per bulan yang dibayarmelalui Corporate Office Tanjung Morawa;
  - E. Fasilitasberupa Makan Siang, Tunjangan Hari Raya (THR), Cuti, dan Perobatan;
3. Bahwa pada Tanggal 21 September 2006, Departemen HRD SAWIT MAS GROUP menerbitkan Surat bernomor: 266/HRD-SMG-O/Pro/IX/06, Perihal: Lulus Masa Percobaan, yang isinyaantara lain menerangkan PENGGUGAT per Tanggal 01 Agustus 2006 dinyatakan Lulus Masa Percobaan dan diangkatmenjadiKaryawan

Halaman 2 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

- Tetap pada Perusahaan SAWIT MAS GROUP Unit Organisasi Oleo Chemical, Departemen Production, Jabatan Field Operator;
4. Bahwaseiringdenganperjalananwaktu PENGGUGAT bekerja di perusahaan SAWIT MAS GROUP Unit Kuala Tanjung, rupanyaterjadidynamika dan perubahan, pada Tahun 2012 keberadaan SAWIT MAS GROUP di Kuala Tanjung digantikan oleh PT. DOMAS AGROINTI PRIMA sehingga status Karyawan PENGGUGAT juga berubahdariKaryawan Tetap SAWIT MAS GROUP menjadiKaryawan Tetap PT. DOMAS AGROINTI PRIMA;
  5. Bahwapengangkatan PENGGUGAT sebagaiKaryawan Tetap PT. DOMAS AGROINTI PRIMA dilegitimasikanberdasarkan Surat Keputusan Nomor: 0259/HRD-KT/X/2012 Tanggal 01 Oktober 2012 tentang Penetapan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Plant Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SOESENSO SUPARMAN;
  6. Bahwaberdasarkan Surat Keputusan Nomor: 0259/HRD-KT/X/2012 Tanggal 01 Oktober 2012 tentang Penetapan Status Karyawan, PENGGUGAT ditetapkansebagaiKaryawan PT. DOMAS AGROINTI PRIMA pada Jabatan F. Alcohol Operator, Direktorat DOWNSTREAM, Divisi Kuala Tanjung Plant, Lokasi Kuala Tanjung;
  7. Bahwa Sesuai Fakta Hukum, Selama Bekerja Di Pt. Domas Agroiinti Prima Unit Kuala Tanjung, Penggugat telah beberapa kali naik Jabatan, diantaranya:
    - A. Bahwa pada Tanggal 05 Juni 2017, PT. DOMAS AGROINTI PRIMA menaikkan Jabatan PENGGUGAT dari Jabatan Lama sebagai F. Alcohol Operator naik pada Jabatan Baru sebagai DCS. Operator Fatty Alcohol yang berlaku sejak 01 Juni 2017, hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Nomor: 0007/HRD-KT/VI/2017 Tanggal 05 Juni 2017 tentang Penetapan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Plant Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SOESENSO SUPARMAN;
    - B. Bahwa pada Tanggal 12 Agustus 2019, PT. DOMAS AGROINTI PRIMA kembali menaikkan Jabatan PENGGUGAT dari Jabatan Lama sebagai DCS. Operator Fatty Alcohol naik pada Jabatan Baru sebagai Shift Supervisor yang berlaku sejak 01 Agustus 2019, hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Nomor: 012/HRD-KT/DAP/VIII/2019 Tanggal 12 Agustus 2019 tentang Perubahan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Operation Division Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama HERBUN DARLIN;
    - C. Bahwa pada Tanggal 01 Agustus 2022, PT. DOMAS AGROINTI PRIMA untuk yang kesekian kalinya menaikkan Jabatan PENGGUGAT dari Jabatan Lama sebagai Shift Supervisor naik pada Jabatan Baru sebagai Fatty Alcohol Sr. Supervisor yang berlaku sejak 01 Agustus 2022, hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Nomor: 046/HRD-KT/DAP/VIII/2022 Tanggal

Halaman 3 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

01 Agustus 2022, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh HR & GA

Manager PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SUNARYO;

- D. Bahwa sampai di PHK per 31 Mei 2023, PENGGUGAT masih menduduki Jabatan sebagai Fatty Alcohol Sr. Supervisor dengan menerima gaji sebesar Rp.9.280.000,00 (Sembilan juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) per bulan dengan rincian: Gaji Pokok Rp.7.200.000,00 (tujuh juta dua ratus ribu rupiah); Housing Rp.600.000,00 (enam ratus ribu rupiah); Bantuan Transport Rp.1.150.000,00 (satu juta seratus lima puluh ribu rupiah); dan Bantuan Makan Rp.330.000,00 (tiga ratus tiga puluh ribu rupiah);
8. BahwaselainberhasilmenerimakenaikanJabatanbeberapa kali dari perusahaan, selamabekerja di PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG, PENGGUGAT juga banyak menerima surat/sertifikat penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja, diantaranya:
- A. Surat memorandum bernomor:094/HRD-KT/VI/2017 Tanggal 05 Juni 2017;
  - B. Certificate Tanggal 03 Maret 2020;
  - C. Surat pribadi dan rahasiaTanggal 13 Desember 2021; dan
  - D. Surat penghargaanTanggal 13 Desember 2021;
9. Bahwa merujuk Surat Departemen HRD SAWIT MAS GROUP Nomor: 266/HRD-SMG-O/Pro/IX/06, Tanggal 21 September 2006, Perihal: Lulus Masa Percobaan, masa kerja PENGGUGAT di PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG sampai di PHK pada 31 Mei 2023 adalah lebih kurang 17 (tujuh belas) tahun;

## **1.2. TENTANG TERGUGAT**

10. Bahwa TERGUGAT adalah Badan Usaha yang Berbadan Hukum berupa Perseroan Terbatas yang tunduk pada Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT.) yang kedudukan kantornya beralamat di Jalan Access Road INALUM KM. 15 Kuala Tanjung Desa Lalang Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara Indonesia, Kode Pos 21257, NomorTelepon 0622-620329;
11. Bahwa berdasarkan fakta empiris yang ada selama ini, TERGUGAT merupakan perusahaan yang menggeluti usaha di bidang Oleo Chemical yang berlokasi di alamat kantor sebagaimana dimaksud di atas;
12. Bahwa berdasarkan fakta empiris, TERGUGAT diketahui banyak memiliki Karyawan/Pekerja yang jumlahnya diperkirakan mencapai ratusan orang;
13. Bahwa berdasarkan fakta empiris, diketahui TERGUGAT selama keberadaannya telah berulang kali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan/Pekerjanya;
14. Bahwa TERGUGAT adalah pihak yang melakukan PHK terhadap PENGGUGAT secara sewenang wenang dengan tidak mematuhi PeraturanPerundang Undangan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- ## **1.3. TENTANG HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT**
15. Bahwa antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sebagaimana telah diuraikan di atas, memiliki Hubungan Hukum pada sector Hubungan Industrial. Hubungan Hukum tersebut berupa terjalannya Hubungan Kerja antara PENGGUGAT sebagai

*Halaman 4 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Karyawan Tetap TERGUGAT dan TERGUGAT sebagai MAJIKAN tempat PENGGUGAT bekerja sebagai Karyawan;
16. Bahwa bukti autentik antara PENGGUGAT dan TERGUGAT memiliki Hubungan Kerja adalah:
- A. Surat Keputusan Nomor: 0259/HRD-KT/X/2012 Tanggal 01 Oktober 2012 tentang Penetapan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Plant Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SOESENSO SUPARMAN;
  - B. Surat Keputusan Nomor: 0007/HRD-KT/VI/2017 Tanggal 05 Juni 2017 tentang Penetapan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Plant Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SOESENSO SUPARMAN;
  - C. Surat Keputusan Nomor: 012/HRD-KT/DAP/VIII/2019 Tanggal 12 Agustus 2019 tentang Perubahan Status Karyawan, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh Operation Division Head PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama HERBUN DARLIN;
  - D. Surat Keputusan Nomor: 046/HRD-KT/DAP/VIII/2022 Tanggal 01 Agustus 2022, Surat Keputusan dimaksud ditandatangani oleh HR & GA Manager PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SUNARYO;
  - E. Bukti Pembayaran Gaji dan Kartu BPJS Kesehatan/BPJS Ketenagakerjaan;
17. Bahwa dengan telah jelasnya Hubungan Hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sebagaimana dimaksud di atas, maka PENGGUGAT memiliki *Legal Standing* untuk mengajukan GUGATAN ini, apalagi PENGGUGAT merupakan korban yang menderita kerugian baik material maupun immaterial/moril akibat tindakan TERGUGAT yang sewenang-wenang mem-PHK PENGGUGAT tanpa berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang PHK;
18. Bahwa berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Penggugat didefenisikan orang yang mendakwa, mengadukan, dan menuntut. Kemudian Lukman Santoso dalam bukunya yang berjudul "ANTI BINGUNG BERACARA DI PENGADILAN DAN MEMBUAT SURAT KUASA", Penerbit Laksana Sampangan Gang Perkutut Nomor 325-B Jalan Wonosari Baturetno Banguntapan Yogyakarta Tahun 2017 halaman 195 mendefinisikan PENGGUGAT adalah orang atau pihak yang dirugikan haknya oleh orang atau pihak lain (TERGUGAT);
19. Bahwa berdasarkan defenisi PENGGUGAT sebagaimana dimaksud di atas, PENGGUGAT memenuhi kriteria dan memiliki alasan yang dibenarkan oleh hukum untuk mengajukan GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
20. Bahwa dengan telah jelasnya Hubungan Hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta dengan telah jelasnya perkara yang terjadi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sebagaimana dimaksud di atas, maka dalam GUGATAN ini subjek dan objek perkara GUGATAN juga menjadi jelas. Subjek Perkara GUGATAN adalah

Halaman 5 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT dan TERGUGAT, sedangkan Objek Perkara GUGATAN adalah Keputusan PHK secara sewenang wenang berikut dampak serta implikasinya yang timbul akibat PHK itu;

21. Bahwa sehubungan PENGGUGAT dan TERGUGAT sama sama berkedudukan/berdomisili di Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara, maka PENGGUGAT tidak salah alamat dalam mengajukan GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang terletak di Ibukota Provinsi Sumatera Utara. Hal inisesuaibunyi Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan "Untuk pertama kali dengan Undang Undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi Propinsi yang bersangkutan";

## II. TENTANG DASAR HUKUM GUGATAN

22. Bahwa GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini diajukan dengan berpedoman pada Dasar Hukum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
23. Bahwa adapun Pasal Pasal dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dijadikan rujukan dalam Pembuatan dan Pengajuan GUGATAN ini adalah:
- A. Pasal 1 angka 17 yang berbunyi " Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial";
- B. Pasal 2 yang berbunyi "Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:
- \* Perselisihan Hak;
  - \* Perselisihan Kepentingan;
  - \* Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
  - \* Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan";
- C. Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi "Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
- D. Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi "Dalam hal perundingan bipartite gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan;
- E. Pasal 4 ayat (3) yang berbunyi "Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan

Halaman 6 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase”;
- F. Pasal 4 ayat (4) yang berbunyi “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”;
- G. Pasal 5 yang berbunyi “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”;
- H. Pasal 8 yang berbunyi “Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”;
- I. Pasal 13 ayat (2) yang berbunyi “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka:
- mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejangka mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis”;
- J. Pasal 14 ayat (1) yang berbunyi “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”;
- K. Pasal 14 ayat (2) “Penyelesaian Perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan mengajukan GUGATAN oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;
- L. Pasal 56 yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus:
- di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
  - di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
  - di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”;
- M. Pasal 57 yang berbunyi “Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang Undang ini”;

Halaman 7 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

- N. Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi “Untuk pertama kali dengan Undang Undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi Propinsi yang bersangkutan”;
- O. Pasal 81 yang berbunyi “Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;
- P. Pasal 83 ayat (1) yang berbunyi “Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan Gugatan kepada Penggugat”;
- Q. Pasal 83 ayat (2) yang berbunyi “Hakim berkewajiban memeriksa isi Gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan Gugatannya”;
- R. Pasal 103 yang berbunyi “Majelis Hakim wajib memberikan putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu selambat lambatnya 50 (lima Puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”;

## III. TENTANG DUDUK PERKARA

### III.1. Kronologis Sebab Di PHK

- 24. Bahwa GUGATAN ini adalah GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL berupa PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 4 yang mendefinisikan “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”;
- 25. Bahwa GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini diajukan dilatarbelakangi oleh tindakan/keputusan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PENGGUGAT pada Tanggal 31 Mei 2023 yang dinilai sewenang wenang dan bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan yang mengatur tentang PHK;
- 26. Bahwa GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini diajukan setelah melalui proses perundingan bipartit pada tingkat perusahaan dan perundingan mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara dengan hasil tidak ada kesepakatan yang dapat diambil terhadap perkara *a quo* dari para pihak;
- 27. Bahwa tindakan TERGUGAT dalam mem-PHK PENGGUGAT dikatakan sewenang wenang karena PHK tidak dilakukan secara benar baik tata caranya maupun substansinya sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan PHK

Halaman 8 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT secara sesuka hatinya saja atau *machtstaat*;

28. Bahwa atas tindakan TERGUGAT sebagaimana dimaksud pada angka 25, PENGGUGAT melalui kuasa hukumnya telah melayangkan Surat Pemberitahuan Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan TERGUGAT, surat dimaksud bernomor:14/ADM/KH-S/VI/2023 Tanggal 05 Juni 2023, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja Saudara Juni Renold F. Sihombing, ditujukan kepada Pimpinan PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA TANJUNG selaku Holding Company PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG dan ditandatangani oleh Kuasa Hukum SUHAIRI, S.Sos., S.H.;
29. Bahwamaksud PENGGUGAT menyampaikan Surat Penolakan PHK kepada TERGUGAT adalah guna memenuhi amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 39 ayat (1) yang berbunyi "Pekerja/Buruh yang telah Mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan";
30. Bahwa pada faktanya, TERGUGAT menyampaikan Surat Pemberitahuan Tertulis mengenai Keputusan PHK terhadap PENGGUGAT pada Tanggal 02 Juni 2023 sehingga berdasarkan Tanggal Surat tersebut, Surat Penolakan PHK yang disampaikan PENGGUGAT kepada TERGUGAT belum melewati waktu sebagaimana ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 39 ayat (1);
31. Bahwa oleh karena menolak di PHK sebagaimana dimaksud pada angka 28, selanjutnya sehubungan PENGGUGAT telah menjadi Anggota Serikat Pekerja pada perusahaan TERGUGAT, maka PENGGUGAT memberikan kuasa kepada Ketua dan Sekretaris Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan-Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK F.SPKEP-K.SPSI) PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG untuk melaksanakan perundingan bipartite dengan TERGUGAT;
32. Bahwa terhadap Hasil Perundingan bipartit, PENGGUGAT telah menyampaikan Surat Pemberitahuan Penolakan Hasil Sidang bipartit, Surat dimaksud bertanggal 03 Juli 2023 yang ditandatangani langsung oleh PENGGUGAT dan ditujukan kepada Ketua Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan-Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK F.SPKEP-K.SPSI) PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG serta tembusan suratnya juga disampaikan kepada TERGUGAT;
33. Bahwa sehubungan Hasil Sidang bipartite ditolak oleh PENGGUGAT sebagaimana dimaksud pada angka 32, PENGGUGAT melalui kuasanya Ketua dan Sekretaris

Halaman 9 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUK F.SPKEP-K.SPSI PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG meneruskan upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan TERGUGAT melalui mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara;

34. Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dari para pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara mediasi atau secara nonlitigasi, mediator Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara telah menerbitkan Anjuran sebagaimana tertuang dalam Surat bernomor:565/2870/DKPP-BB/2023 Tanggal 23 Agustus 2023 Hal: Anjuran, Surat Anjuran dimaksud ditandatangani oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara bernama BUHARI IMRAN, S.S., M.Si. (*Surat Anjuran dari mediator Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara turut dilampirkan bersama GUGATAN ini*);
35. Bahwa setelah 10 (sepuluh) hari kerja sejak PENGGUGAT menerima Surat Anjuran dari mediator sebagaimana dimaksud di atas, PENGGUGAT tidak menyampaikan Pendapat/Jawaban sehingga berdasarkan bunyi Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PENGGUGAT dianggap menolak Anjuran Tertulis yang disampaikan oleh mediator;
36. Bahwa oleh karena menolak Anjuran Tertulis yang disampaikan oleh mediator sebagaimana dimaksud pada angka 35, PENGGUGAT menggunakan hak konstitusinya mengajukan GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Hal tersebut sesuai dengan bunyi Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satupihakatau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";
37. Bahwa maksud PENGGUGAT mengajukan GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ini adalah guna mendapatkan kebenaran dan keadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan atas tindakan TERGUGAT yang sewenang wenang dalam mem-PHK PENGGUGAT tanpa mengindahkan Ketentuan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku yang tujuannya untuk memberikan pelajaran kepada TERGUGAT agar kedepannya tidak lagi bertindak sewenang wenang dalam mem-PHK Karyawannya;
38. Bahwa untuk membuktikan tindakan TERGUGAT dalam mem-PHK PENGGUGAT adalah sewenang wenang karena tidak berpedoman kepada Peraturan Perundang

Halaman 10 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undangan yang berlaku, dalam GUGATAN ini PENGGUGAT perlu menceritakan atau memaparkan kronologis peristiwa PHK yang sebenarnya, yaitu:

- A. Bahwa pada Tanggal 31 Mei 2023 sekira Pukul 13.30 WIB, PENGGUGAT dipanggil oleh Staf HRD PT. DOMAS AGROINTI PRIMA KUALA TANJUNG yang bernama BUDI bertempat di Kantor HRD perusahaan TERGUGAT;
- B. Bahwa PENGGUGAT dipanggil sebagaimana dimaksud pada huruf A adalah untuk kepentingan klarifikasi dan interogasi atas adanya laporan Karyawan TERGUGAT yang bernama WILMAR SAGALA kepada Staf HRD bernama BUDI yang menyebut PENGGUGAT ada menerima gratifikasi atau hadiah dari Ibunya pada saat penerimaan Karyawan di perusahaan TERGUGAT sekitar 2 (dua) tahun yang lalu yaitu tepatnya pada Awal Bulan Oktober 2021;
- C. Bahwa dalam laporannya tersebut, WILMAR SAGALA menyatakan kepada Staf HRD bernama BUDI, PENGGUGAT ada menerima uang dari hasil pemberian Ibunya sebagai bentuk terima kasih atas bantuan PENGGUGAT yang telah membantu proses masuk dirinya menjadi Karyawan di perusahaan TERGUGAT pada penerimaan Karyawan 2 (dua) tahun yang lalu itu sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*);
- D. Bahwa terhadap laporan WILMAR SAGALA tersebut, Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI mempertanyakan kebenarannya kepada PENGGUGAT, dan pada saat itu PENGGUGAT menjawab benar Ibu WILMAR SAGALA ada memberikan uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*) kepada PENGGUGAT melalui transfer bank pada Tanggal 25 Oktober 2021 sebagai ucapan terima kasih atas diterima anaknya WILMAR SAGALA menjadi karyawan pada perusahaan TERGUGAT, namun PENGGUGAT menegaskan dirinya tidak pernah meminta uang terima kasih itu, tapi Ibu WILMAR SAGALA lah yang berinisiatif mengirimkan uang kepada PENGGUGAT sebagai ungkapan rasa senang karena menurut cerita Ibunya WILMAR SAGALA sudah berulang kali melamar pekerjaan diberbagai perusahaan tidak pernah lulus dan baru kali inilah lulus;
- E. Bahwa setelah mendengar keterangan yang disampaikan PENGGUGAT, Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI langsung berkata: tindakan PENGGUGAT yang menerima gratifikasi atas penerimaan karyawan di perusahaan TERGUGAT merupakan bentuk pelanggaran Peraturan Perusahaan serta turut mencemarkan nama baik perusahaan. Lalu setelah berkata kata seperti itu, Staf HRD perusahaan TERGUGAT bernama BUDI memerintahkan PENGGUGAT untuk membuat surat pernyataan pengunduran diri sebagai Karyawan yang langsung ditolak mentah mentah oleh PENGGUGAT;
- F. Bahwa oleh karena PENGGUGAT tidak berkenan membuat Surat Pengunduran dirinya sebagai Karyawan di perusahaan TERGUGAT, Staf HRD bernama BUDI itu terlihat emosi dan dengan alai koboi tanpa ada surat pemberitahuan langsung

Halaman 11 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

memerintahkan kepada PENGGUGAT terhitung sejak Tanggal 01 Juni 2023 untuk tidak masuk kerja lagi seperti biasa karena menurutnya PENGGUGAT telah di PHK;

- G. Bahwa atas instruksi lisan yang disampaikan oleh Staf HRD bernama BUDI tersebut, per 01 Juni 2023 hingga saat ini PENGGUGAT tidak lagi bekerja pada perusahaan TERGUGAT;
- H. Bahwa atas Keputusan PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sebagaimana dimaksud pada huruf F, TERGUGAT baru mengeluarkan Surat Resmi pada Tanggal 02 Juni 2023 dengan nomor surat:061/HRD/DAP/VI/2023, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), surat dimaksud ditandatangani oleh HR & GA Manager PT. DOMAS AGROINTI PRIMA bernama SUNARYO, S.H.;
- I. bahwa dalam surat bernomor:061/HRD/DAP/VI/2023 itu, TERGUGAT menjelaskan alasan mem-PHK PENGGUGAT, yaitu dengan menerangkan perbuatan PENGGUGAT yang menerima gratifikasi atau hadiah pada saat penerimaan Karyawan di perusahaan TERGUGAT sekitar Awal Bulan Oktober 2021 bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 52 ayat (2) juncto Peraturan Perusahaan Pasal 15 dan Pasal 19;
39. Bahwa terkait dengan penjatuhan sanksi PHK kepada diri PENGGUGAT yang dilakukan oleh TERGUGAT karena PENGGUGAT dianggap menerima gratifikasi atau hadiah dari Ibu salah seorang pelamar yang berhasil lulus menjadi Karyawan pada perusahaan TERGUGAT sebagaimana telah diuraikan di atas, perlu disampaikan beberapa pertimbangan, yaitu:
- A. Bahwa PENGGUGAT yang pada saat terjadinya perkara *a quo* menduduki Jabatan sebagai Fatty Alcohol Sr. Supervisor. Dengan Jabatan yaitu PENGGUGAT bukan pihak yang berwenang menentukan lulus tidaknya seseorang menjadi Karyawan TERGUGAT karena masih ada atasan PENGGUGAT yang bernama ROLAN SITANGGANG;
- B. Bahwa oleh karena PENGGUGAT bukan pihak yang menentukan lulus tidaknya seseorang itu untuk diterima menjadi Karyawan TERGUGAT, maka sudah sepatutnya menurut hukum tidak hanya PENGGUGAT yang diinterogasi, tetapi atasan PENGGUGAT yang bernama ROLAN SITANGGANG semestinya juga diinterogasi terkait perkara *a quo*;
- C. Bahwa demikian halnya untuk para pihak yang lain, seperti Ibu WILMAR SAGALA selaku orang yang memberi uang terima kasih kepada PENGGUGAT semestinya dimintai keterangan oleh Staf HRD bernama BUDI agar didapat informasi yang lengkap, jelas, dan komperhensif mengenai perkara *a quo*;

Halaman 12 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

- D. Bahwa pada faktanya, sesuai pengakuan PENGGUGAT, baik atasan PENGGUGAT yang bernama ROLAN SITANGGANG maupun Ibu WILMAR SAGALA tidak pernah dipanggil untuk diminta keterangan terkait perkara *a quo* sehingga berdasarkan fakta itu demi hukum PENGGUGAT belum bisa dijatuhi sanksi apapun oleh TERGUGAT dalam perkara *a quo* karena bersalahnya PENGGUGAT sangat bergantung pada keterangan yang disampaikan oleh ROLAN SITANGGANG sebagai atasan PENGGUGAT dan Ibu WILMAR SAGALA selaku pihak yang memberikan uang kepada PENGGUGAT. Lalu bagaimana mungkin Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI berani memutuskan PENGGUGAT bersalah dalam perkara *a quo* kalau saksi mahkota atau saksi kunci tidak pernah diminta keterangan?;
- E. Bahwa atas fakta empiris sebagaimana dimaksud pada huruf D, dapat dinyatakan pula Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI bertindak tidak profesional dalam menerapkan Standard Operasional Prosedur (SOP) penanganan perkara karena menurut hierarki jabatan, atasan PENGGUGAT bernama ROLAN SITANGGANG adalah pihak yang paling bertanggung jawab dalam perkara *a quo*. Mengapa Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI enggan untuk menginterogasi ROLAN SITANGGANG?;
- F. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran yang diterbitkan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara nomor:565/2870/DKPP-BB/2023 Tanggal 23 Agustus 2023, kasus gratifikasi sebagaimana telah diuraikan di atas dibongkar WILMAR SAGALA karena yang bersangkutan mendapat nilai kinerja rendah dari PENGGUGAT, maka untuk melampiaskan rasa kecewa tersebut WILMAR SAGALA melaporkan peristiwa gratifikasi yang diterima PENGGUGAT dari ibunya yang terjadi pada 2 (dua) tahun lalu kepada Staf HRD TERGUGAT bernama BUDI. Jika informasi yang mengemuka itu benar adanya, dalam menjatuhkan sanksi gratifikasi, seharusnya TERGUGAT bersikap adil tidak hanya mem-PHK PENGGUGAT tapi juga mem-PHK WILMAR SAGALA, sebab apa yang dilakukan oleh PENGGUGAT adalah dalam rangka membela kepentingan TERGUGAT agar TERGUGAT mempunyai Karyawan yang berkinerja baik, produktif, dan berprestasi;
- G. Bahwa terkait hal di atas, sesuai pengakuan PENGGUGAT, WILMAR SAGALA yang bekerja pada departemen yang sama dengan PENGGUGAT, selama ini memiliki kinerja kurang memuaskan, baik dari aspek disiplin, penguasaan teknologi, maupun produktivitas kerja;

## III.2. Keberadaan Serikat Pekerja Di Perusahaan TERGUGAT

40. Bahwa berdasarkan fakta empiris yang ada, di Perusahaan TERGUGAT telah berdiri Serikat Pekerja yang bernama Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan-Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK

Halaman 13 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

F.SPKEP-K.SPSI) PT. DOMAS AGROINTI PRIMA di bawah pimpinan Ketua: Bapak

Maruba Sirait dan Sekretaris: Saudara HAMZAH;

41. Bahwa berdasarkan fakta empiris, eksistensi Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud pada angka 40 telah lama ada di Perusahaan TERGUGAT, dan telah beberapa kali melaksanakan Musyawarah Unit Kerja (MUSNIK);

42. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan "Serikat pekerja/serikat buruh organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh";

43. Bahwa PENGGUGAT telah menjadi Anggota Serikat Pekerja di tempat dirinya bekerja dengan masa keanggotaan selama kurang lebih 17 (tujuh belas) tahun;

### III.3. Peraturan Perusahaan Untuk Mem-PHK PENGGUGAT Tidak Sah

44. Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, salah satu alasan TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT adalah karena PENGGUGAT telah melanggar isi Peraturan Perusahaan Pasal 15 dan Pasal 19;

45. Bahwa bunyi Pasal 15 tersebut adalah "Menerima pemberian imbalan jasa dari siapapun tanpa sepengetahuan atasan sehingga secara langsung maupun tidak langsung perusahaan dapat dirugikan";

46. Bahwa bunyi Pasal 19 tersebut adalah "Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya sehingga perusahaan langsung atau tidak langsung dapat dirugikan";

47. Bahwa Peraturan Perusahaan yang dibuat TERGUGAT dari aspek eksistensinya di mata hukum tidak sah dan bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku;

48. Bahwa untuk menguatkan dalil PENGGUGAT yang menyatakan Peraturan Perusahaan di mata hukum tidak sah dan bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan, berikut ini PENGGUGAT menuliskan beberapa Ketentuan Hukum tentang Peraturan Perusahaan:

A. Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, pada perusahaan TERGUGAT telah lama berdiri Serikat Pekerja sehingga dengan demikian semestinya menurut hukum landasan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan TERGUGAT tidak dibenarkan menggunakan Peraturan Perusahaan melainkan harus menggunakan Perjanjian Kerja Bersama;

B. Bahwa dalil sebagaimana dimaksud pada huruf A sesuai dengan bunyi Pasal 1 angka 21 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

Halaman 14 dari 52 halaman Putusan No. 245/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)

Halaman 14



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”;

- C. Bahwa selanjutnya dalil sebagaimana dimaksud pada huruf A juga sesuai dengan bunyi Pasal 129 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan “Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;
- D. Bahwabunyi Pasal 129 ayat (1) sebagaimana dimaksud pada huruf C juga dapat ditafsirkan memiliki makna yang sama dengan kalimat Pengusaha dilarang memberlakukan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaannya sudah berdiri Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- E. Bahwa pada faktanya kendatipun Serikat Pekerja sudah lama berdiri di perusahaan TERGUGAT namun sampai saat ini TERGUGAT tetap memberlakukan Peraturan Perusahaan untuk mengatur hubungan kerja dengan Karyawannya, sehingga berdasarkan Pasal 1 angka 21 dan Pasal 129 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tindakan TERGUGAT dapat dinyatakan merupakan perbuatan melawan hukum yang membawa implikasi tidak sahnya penerapan Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT;
- F. Bahwa oleh karena dinyatakan tidak sah menurut hukum, Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT tidak dapat dijadikan dasar hokum dalam melakukan PHK terhadap PENGGUGAT, sehingga dengan demikian Keputusan TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT tidak memiliki alasan hukum, keliru, dan nyata sewenang wenang atau **machtstaat**;
- G. Bahwa berdasarkan dalil yang telah PENGGUGAT uraikan di atas, telah terang benderang Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku sehingga tidak dapat dijadikan sebagai Dasar Hukum untuk mem-PHK PENGGUGAT, maka wajar jika PENGGUGAT bermohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk menyatakan Peraturan Perusahaan di perusahaan TERGUGAT yang dijadikan Dasar Hukum untuk mem-PHK PENGGUGAT adalah tidak sah;
- H. Bahwa selain tidak sah berdasarkan Peraturan Perundang Undangan sebagaimana telah diuraikan di atas, Peraturan Perusahaan yang saat ini berlaku pada perusahaan TERGUGAT juga tidak sah dari aspek pemberlakuannya;
- I. Bahwa berdasarkan bunyi Pasal 114 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh”;

Halaman 15 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

J. Bahwa sesuai pengakuan PENGGUGAT, Peraturan Perusahaan yang saat ini berlaku di perusahaan TERGUGAT isinya sangat berbeda dengan Peraturan Perusahaan yang lama yang dimiliki oleh Karyawan;

K. Bahwa untuk memperkuat dalil PENGGUGAT sebagaimana dimaksud di atas, berikut ini PENGGUGAT perlu menuliskan bunyi Pasal 15 dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan yang lama yang selama ini berlaku pada perusahaan TERGUGAT, yaitu:

\* Pasal 15 berbunyi "Di dalam pembayaran upah karyawan dapat dilakukan pemotongan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a. Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang harus dibayar oleh karyawan untuk BPJS Ketenagakerjaan sebesar 2% (dua per seratus) dari upah pokok dan tunjangan tetap;
- b. Iuran Jaminan Pensiun yang harus dibayar oleh karyawan untuk BPJS Ketenagakerjaan sebesar 1% (satu per seratus) dari batas upah tertinggi yang ditentukan oleh Pemerintah berdasarkan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia;
- c. Iuran Jaminan Kesehatan yang harus dibayar oleh karyawan untuk BPJS Kesehatan sebesar 1% (satu per seratus) dari batas upah tertinggi yang ditentukan oleh Pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan yang ada;
- d. Kelebihan pembayaran upah yang terlanjur dibayarkan pada bulan sebelumnya;
- e. Penggantian kerusakan yang diakibatkan oleh kesalahan karyawan dan biaya perbaikan atau biaya penggantian dibebankan kepada karyawan;
- f. Pemotongan kelebihan biaya yang berkaitan dengan jaminan pemeliharaan kesehatan;
- g. Potongan lain yang telah disepakati secara tertulis oleh karyawan untuk dibayarkan melalui pemotongan upah";

Pasal 19 berbunyi:

- a. Karyawan yang terlambat datang di tempat kerja atau tidak masuk kerja diwajibkan untuk segera melaporkan kepada atasan secara tertulis disertai alasan-alasan yang dapat diterima;
- b. Apabila tidak masuk kerja karena sakit, karyawan wajib melampirkan surat keterangan sakit dari dokter (surat keterangan dapat diberikan pada saat masuk kerja pada hari pertama);
- c. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin/pemberitahuan/alasan yang sah dan tidak dapat diterima, dianggap mangkir;
- d. Karyawan tidak masuk kerja 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara layak oleh perusahaan 2 (dua) kali secara tertulis tetapi karyawan tidak hadir bekerja dan tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri secara sepihak, dan perusahaan dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja tanpa syarat kepada yang bersangkutan;

Halaman 16 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

- e. Karyawan yang tidak bekerja karena mogok kerja yang tidak sah dinyatakan sebagai mangkir;
  - f. Karyawan yang tidak melakukan pekerjaan karena mangkir atau tidak melakukan pekerjaan maka upah tidak dibayar, hal ini sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 92 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 24 tentang Pengupahan dan perubahannya dikemudian hari, atau peraturan lainnya yang berlaku;
49. Bahwa dengan adanya 2 (dua) Peraturan Perusahaan di perusahaan TERGUGAT membuat PENGGUGAT terkejut dan heran. Termasuk ketika PENGGUGAT menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari TERGUGAT betapa terkejutnya PENGGUGAT setelah membaca ada kalimatsurat yang menyatakan PENGGUGAT di PHK karena telah melanggar Pasal 15 dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan yang isinya mengenai gratifikasi. Pada hal sepengetahuan PENGGUGAT Pasal 15 dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan TERGUGAT sebagaimana dimaksud di atas mengatur tentang pemotongan upah dan keterlambatan/kehadiran Karyawan serta bukan mengatur mengenai gratifikasi;
50. Bahwa terkait dengan adanya Peraturan Perusahaan baru pada perusahaan TERGUGAT, PENGGUGAT tidak pernah mengetahuinya sama sekali karena pihak TERGUGAT tidak Pernah memberitahukannya melalui sosialisasi yang dilaksanakan secara holistic kepada Karyawan;
51. Bahwa merujuk pengakuan PENGGUGAT sebagaimana dimaksud pada angka 50, dapat dijelaskan beberapa hal, yaitu:
- A. Bahwa yang menjadi syarat pemberlakuan Peraturan Perusahaan adalah Karyawan atau Pekerja/Buruh secara holistic dipastikan mengetahui adanya Peraturan Perusahaan itu;
  - B. Bahwa syarat mengetahui merupakan syarat mutlak agar Karyawan atau Pekerja/Buruh memberikan kesepakatan/persetujuan atas isi Peraturan Perusahaan tersebut sehingga setelah sepakat dan setelah tahu maka Peraturan Perusahaan itu memiliki kekuatan mengikat dan memaksa yang harus dipatuhi oleh Karyawan atau Pekerja/Buruh dan bagi Karyawan atau Pekerja/Buruh yang melanggar isi Peraturan Perusahaan tersebut sah hukumnya untuk dimintai pertanggungjawaban atas perbuatannya itu yang bermuara pada pemberian sanksi yang dilaksanakan sesuai aturan hukum yang berlaku;
  - C. Bahwaberpedoman pada bunyihuruf B di atas, makajelas Peraturan Perusahaan yang tidak disosialisasikan atau diberitahukan isinya/normanya/naskahnya secara holistik (menyeluruh) kepada Karyawannya atau Pekerja/Buruhnya dinyatakan tidak mengikat, tidak memaksa, dan dianggap tidakada oleh hukum;
  - D. Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Pasal 114 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib memberitahukan dan

Halaman 17 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh;

- E. Bahwa dengan fakta atas perubahan atau pembuatan Peraturan Perusahaan yang baru pada perusahaan TERGUGAT tidak pernah disosialisasikan dan tidak pernah diberikan naskahnya kepada PENGGUGAT maka dapat dinyatakan TERGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana di perintahkan oleh Pasal 114 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dengan demikian TERGUGAT juga tidak dapat melaksanakan segala haknya yang ada dalam isi/norma Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT termasuk hak TERGUGAT menggunakan Pasal 15 dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT dalam mem-PHK PENGGUGAT;

52. Bahwa oleh karena Peraturan Perusahaan yang baru pada perusahaan TERGUGAT tidak pernah disosialisasikan dan diberitahukan naskahnya secara holistic kepada Karyawannya atau Pekerja/Buruhnya maka status Peraturan Perusahaan tersebut demi hukum tidak mengikat dan memaksa, berkenaan hal itu Peraturan Perusahaan yang baru diberlakukan pada Perusahaan TERGUGAT dianggap tidak ada oleh hukum. Selanjutnya sehubungan dianggap tidak ada oleh hukum, maka Peraturan Perusahaan yang baru yang saat ini ada di perusahaan TERGUGAT tidak dapat dijadikan sebagai Dasar Hukum dalam melaksanakan Hubungan Kerja antara TERGUGAT dan Karyawannya termasuk tidak dapat dijadikan sebagai alasan hukum untuk mem-PHK PENGGUGAT;

#### **III.4. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

53. Bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

54. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tersebut, dapat diuraikan tata cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

- A. Bahwa Pasal 37 ayat (1) menyebutkan “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”;
- B. Bahwa Pasal 37 ayat (2) menyebutkan “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;

*Halaman 18 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- C. Bahwa Pasal 37 ayat (3) menyebutkan “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”;
55. Bahwa selanjutnya dalam mem-PHK PENGGUGAT, selain merujuk pada Pasal 15 dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT yang ada saat ini, TERGUGAT juga berpedoman pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
  - uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
56. Bahwa berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang Undangan sebagaimana dimaksud di atas, yaitu Pasal 37 ayat (2), Pasal 37 ayat (3), dan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, dapat dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT cacat hukum karena selain tidak mematuhi tata cara PHK yang sebenarnya, juga penerapan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yang dijadikan dasar hukum mem-PHK PENGGUGAT adalah keliru dan salah;
57. Bahwa pada faktanya, TERGUGAT tidak pernah menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK kepada PENGGUGAT dan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai waktu yang ditentukan dalam Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu paling lama 14 (empat belas) hari kerja Pengusaha harus menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara sah dan patut sebelum Pengusaha mem-PHK Pekerja/Buruh;
58. Bahwa pada faktanya, ketika TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT pada Tanggal 31 Mei 2023 Pukul 13.30 WIB bertempat di Kantor HRD, TERGUGAT menyampaikannya secara spontan dan sporadic tanpa ada selebar pun surat pemberitahuan. Barulah pada Tanggal 02 Juni 2023 TERGUGAT menyampaikan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
59. Bahwa pada faktanya sebelum di PHK oleh TERGUGAT, PENGGUGAT tidak pernah membuat kesalahan apapun pada perusahaan TERGUGAT, hal ini dibuktikan PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) 1, SP2, dan SP3

*Halaman 19 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- pada perusahaan TERGUGAT, bahkan PENGGUGAT malah beberapa kali mendapatkan penghargaan dari TERGUGAT atas prestasi dan kemampuan kerja PENGGUGAT;
60. Bahwa berdasarkan fakta empiris yang ada sebagaimana dimaksud di atas, tidak terbantahkan lagi, dalam mem-PHK PENGGUGAT, TERGUGAT bertindak sewenang wenang tanpa mengindahkan aturan hukum yang ada;
61. Bahwa selain dari pada itu, TERGUGAT juga telah salah menggunakan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar alasan mem-PHK PENGGUGAT;
62. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, telah jelas gratifikasi atau menerima hadiah dalam hal penerimaan Karyawan tidak termasuk dalam kategori pelanggaran yang bersifat mendesak, sehingga dengan demikian demi hukum PENGGUGAT tidak dibenarkan menerapkan Pasal 52 ayat (2) tersebut dalam mem-PHK PENGGUGAT baik itu yang berkaitan dengan dasar alasan mem-PHK maupun mengenai pemberian hak hak normatif PENGGUGAT setelah di PHK;
63. Bahwa hal sebagaimana dimaksud pada angka 62 sesuai asas legalitas yang dianut oleh Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang pada intinya menyebutkan "*Nullum delictum nullapoena sine praevia lege poenali*" yang artinya tidak boleh seseorang itu diberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukannya apabila Peraturan Perundang-Undangan belum ada mengatur sebelumnya. Dengan demikian oleh karena gratifikasi untuk kalangan swasta (di luar Aparatur Sipil Negara/Pejabat Negara/Kerugian Keuangan Negara) belum ada diatur oleh Peraturan Perundang-Undangan termasuk tidak diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, maka tindakan TERGUGAT yang mem-PHK PENGGUGAT karena alasan gratifikasi merupakan tindakan yang melampaui kewenangan Negara;
64. Bahwa dengan tidak dibenarkannya oleh hukum TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT dengan berlandaskan pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, maka demi hukum pula PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT menjadi batal;
65. Bahwa Penjelasan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja selengkapny berbunyi "Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

Halaman 20 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zatadiktiflainnya di lingkungan kerja;
  - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
  - f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan;
  - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
  - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
  - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
66. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang telah diuraikan di atas, oleh karena baik secara formil maupun materil tata cara dan alasan TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT telah jelas bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud di atas, wajar dan patut jika PENGGUGAT bermohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk membatalkan PHK yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT dan memerintahkan TERGUGAT untuk memanggil kembali PENGGUGAT bekerja pada perusahaan TERGUGAT sembari TERGUGAT juga diwajibkan membayar seluruh hak hak normatif PENGGUGAT seperti: Gaji, Tunjangan, dan lain lain selama masa PHK inkonstitusional;

### III.5. Kerugian Material Yang Dialami PENGGUGAT Akibat di PHK

67. Bahwa dampak yang timbul akibat TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT secara sewenang wenang adalah PENGGUGAT mengalami kerugian Material;
68. Bahwa secara material akibat TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT secara sewenang wenang dan bertentangan dengan hukum, PENGGUGAT kehilangan upah yang biasa diterima dari perusahaan TERGUGAT sebesar Rp.9.280.000,00 (*Sembilan juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah*) setiap bulannya;
69. Bahwa oleh karena TERGUGAT telah mem-PHK PENGGUGAT secara sewenang wenang dan bertentangan dengan hukum sejak 31 Mei 2023 maka sampai GUGATAN ini mendapatkan putusan dari Majelis Hakim yang mulia yang diperkirakan pada Bulan Februari 2024, PENGGUGAT telah kehilangan upah sebanyak 10 (sepuluh) bulan yaitu dari Mei 2023 s.d. Februari 2024 sehingga wajar jika PENGGUGAT menuntut TERGUGAT untuk membayar ganti kerugian upah kepada PENGGUGAT sebesar Rp.92.800.000,00 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*) yang diperoleh dari hasil perhitungan Rp.9.280.000,00 x 10 bulan= Rp.92.800.000,00 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*);

Halaman 21 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

70. Bahwa untuk menguatkan tuntutan PENGGUGAT kepada TERGUGAT terkait pembayaran upah sebagaimana dimaksud di atas, PENGGUGAT menuliskan bunyi Pasal 157A ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang yang menyebutkan "Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya";
71. Bahwa merujuk Pasal 157A sebagaimana dimaksud pada angka 70, pada faktanya PENGGUGAT tetap ingin melaksanakan kewajibannya bekerja pada perusahaan TERGUGAT selama masa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun apa daya PENGGUGAT terpaksa tidak dapat melaksanakan kewajibannya yaitu karena dilarang masuk kerja oleh TERGUGAT per 01 Juni 2023;
72. Bahwa oleh karena PENGGUGAT dilarang oleh TERGUGAT untuk melaksanakan kewajibannya bekerja pada perusahaan TERGUGAT maka demi hukum PENGGUGAT dianggap telah melaksanakan kewajibannya bekerja pada perusahaan TERGUGAT dan selanjutnya gilirannya TERGUGAT untuk melaksanakan kewajiban pembayaran upah kepada PENGGUGAT sejak dari Bulan Mei 2023 s.d. Februari 2024 sebesar Rp.92.800/000,00 (*sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*);
73. Bahwa selain mengalami kerugian upah, kerugian material lainnya yang dialami PENGGUGAT akibat TERGUGAT mem-PHK PENGGUGAT secara sewenang-wenang dan bertentangan dengan hukum adalah dalam rangka untuk memperjuangkan kebenaran dan keadilan, PENGGUGAT menggunakan jasa Advokat/Pengacara baik untuk urusan konsultasi maupun untuk urusan membuat/mengajukan GUGATAN ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sehingga PENGGUGAT untuk urusan tersebut telah mengeluarkan biaya sebesar Rp.46.000.000,00 (*empat puluh enam juta rupiah*) dengan rincian, yaitu:
- a. biaya Konsultasi Perkara .....Rp. 6.000.000,00 (*enam juta rupiah*);
  - b. biaya akomodasi/transportasi Advokat/Pengacara menghadiri sidang dari Kabupaten Batu Bara ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang diperkirakan sebanyak 10 (sepuluh) kali x Rp.2.000.000,00 per setiap sidang = 10 x Rp.2.000.000,00 = Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*);
  - c. biaya Honor Advokat/Pengacara sampai diputuskannya perkara ini sebesar Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*);
74. Bahwa oleh karena dasar TERGUGAT dalam mem-PHK PENGGUGAT adalah atas kesewenang-wenangan dan tidak berlandaskan hukum maka sangat wajar dan patut jika PENGGUGAT menuntut TERGUGAT untuk membayar ganti kerugian biaya

Halaman 22 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- jasa Advokat/Pengacara yang telah PENGGUGAT keluarkan sebesar Rp.46.000.000,00 (*empat puluh enam juta rupiah*);
75. Bahwa berdasarkan bunyi angka 69 dan angka 73, maka total kerugian material yang dialami PENGGUGAT akibat di PHK secara sewenangwenang dan melawan hukum oleh TERGUGAT adalah sebesar Rp.138.800.000,00 (*seratus tiga puluh delapan juta delapan ratus ribu rupiah*);
76. Bahwa untuk menjamin dipenuhinya segala tuntutan PENGGUGAT, PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa perkara ini meletakkan sita jaminan (*conservatoirbeslag*) terhadap seluruh harta benda milik TERGUGAT baik itu berupa harta benda yang sifatnya bergerak maupun untuk harta benda yang sifatnya tidak bergerak;
77. Bahwa selain itu, untuk menjamin agar Putusan Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa perkara ini dipatuhi dan dilaksanakan oleh TERGUGAT, adalah sangat wajar dan patut apabila PENGGUGAT bermohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk menetapkan *dwangsom* atau uang paksasebesar Rp.1.000.000,00 (*satujuta rupiah*) kepada TERGUGAT untuk 1 (satu) hari keterlambatan;
78. Bahwa oleh karena GUGATAN ini diajukan didasarkan pada bukti bukti autentik dan mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku, maka PENGGUGAT bermohon kepada Majelis hakim yang mulia yang memeriksa perkara ini menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun TERGUGAT melakukan upaya hukum (*uitvoerbarbijvooraad*) Kasasi;

## PETITUM

- Bahwa berdasarkan dalil dalil GUGATAN yang telah PENGGUGAT uraikan sebagaimana dimaksud di atas, PENGGUGAT bermohon kepada Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:
1. Mengabulkan GUGATAN PENGGUGAT untuk seluruhnya;
  2. Menyatakan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT Tidak Sah dan Batal Demi Hukum;
  3. Memerintahkan TERGUGAT untuk mempekerjakan kembali PENGGUGAT pada perusahaan TERGUGAT;
  4. Menyatakan Peraturan Perusahaan pada perusahaan TERGUGAT yang dijadikan Dasar Hukum mem-PHK PENGGUGAT Tidak Sah dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum Mengikat;
  5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar ganti rugi Upah selama dalam masa Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mulai dari tingkat bipartit, tingkat mediasi sampai ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kepada PENGGUGAT sebesar Rp.92.800.000,00 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*) dengan rincian: upah sejak Mei 2023 s.d. Februari 2024 (sebanyak 10 bulan) x upah per bulan

Halaman 23 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

(Rp.9.280.000,00)=Rp.92.800.000,00 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*);

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar ganti rugi biaya jasa Advokat/Pengacara sebesar Rp.46.000.000,00 (*empat puluh enam juta rupiah*) kepada PENGGUGAT dengan rincian:
  - a. biaya Konsultasi Perkara .....Rp.6.000.000,00 (*enam juta rupiah*);
  - b. biaya akomodasi dan transportasi Advokat/Pengacara menghadiri sidang dari Kabupaten Batu Bara ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang diperkirakan sebanyak 10 (sepuluh) kali sebesar Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*) yang diperoleh dari hasil perhitungan 10 x Rp.2.000.000,00 per satu kali sidang= Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*);
  - c. biaya honor Advokat/Pengacara sampai diputuskannya perkara ini sebesar Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*);
  - d. Total kerugian untuk bayarjasa Advokat/Pengacara sebesar Rp.46.000.000,00 (*empat puluh enam juta rupiah*);
7. Menyatakan meletakkan sita jaminan (*conservatoirbeslag*) terhadap harta benda TERGUGAT baik itu yang sifatnya harta benda bergerak maupun yang sifatnya harta benda tidak bergerak;
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (*satu juta rupiah*) pada setiap hari keterlambatan;
9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun TERGUGAT melakukan upaya hukum (*uitvoerbarbijvooraad*) Kasasi;
10. Memerintahkan TERGUGAT untuk mematuhi dan melaksanakan putusan ini;
11. Menghukum TERGUGAT untuk membayar ongkos perkara ini;  
Atau apabila Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain mohon putusan yang seadiladilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Rbg Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban secara tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima;

Halaman 24 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut tidak benar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sebenarnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat dalam jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;
3. Bahwa benar Penggugat merupakan mantan karyawan Tergugat (PT. Domas Agroiinti Prima), Penggugat bekerja sejak tanggal 1 Mei 2006 sampai dengan tanggal 8 Juni 2023, dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor Fatty Alcohol di PT. Domas Agroiinti Prima yang beralamat di Jl. Access Road Inalum Km. 15, Desa Lalang, Kecamatan Medang Deras, Kabupaten Batu Bara, dengan upah terakhir sebesar Rp. 9.375.000 (*Sembilan juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah*), terdiri dari komponen : Gaji Pokok sebesar Rp. 7.200.000 dan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Perumahan (Housing) sebesar Rp. 600.000 dan Tunjangan Transport sebesar Rp. 1.150.000 serta Tunjangan Tidak Tetap Lainnya berupa Bantuan Uang Makan sebesar Rp. 380.000 (*Tergantung jumlah hari kerja*) dan Bantuan Uang Shift sebesar Rp. 45.000 (*Tergantung jumlah hari kerja*) yang diterima Penggugat setiap bulannya;
4. Bahwa dalil Penggugat pada angka 14 yang menyatakan "Bahwa Tergugat adalah pihak yang melakukan PHK terhadap Penggugat secara sewenang-wenang dengan tidak mematuhi Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" adalah dalil yang mengada-ada dan bersifat subjektif karena Tergugat dalam melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 cq. Pasal 52 ayat (2) dimana dalam ketentuan tersebut tegas mengatur tentang diperbolehkannya Pengusaha melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, karenanya dalil Penggugat tersebut haruslah dikesampingkan dan/atau ditolak;
5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 25 yang menyatakan "Bahwa gugatan perselisihan PHK ini diajukan dilatarbelakangi oleh tindakan/keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat pada tanggal 31 Mei 2023 yang dinilai sewenang-wenang dan bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang PHK" adalah dalil yang keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum karena surat resmi pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dibuat bukan pada tanggal 31 Mei 2023 namun dibuat pada tanggal 2 Juni 2023 dan berlaku efektif sejak hari Jum'at, tanggal 9 Juni 2023, dengan demikian sampai dengan periode tanggal 8 Juni 2023, Penggugat masih terikat hubungan kerja dengan pihak Tergugat dan segala hak-hak

*Halaman 25 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat masih dibayarkan oleh Tergugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karenanya dalil Penggugat haruslah ditolak;

6. Bahwa dalil Penggugat pada angka 27 yang menyatakan “Bahwa Tindakan Tergugat dalam mem-PHK Penggugat dikatakan sewenang-wenang karena PHK tidak dilakukan secara benar baik tata caranya maupun substansinya sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan PHK dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat secara sesuka hatinya saja atau machstaat” adalah dalil yang bersifat emosional dan tanpa dasar sama sekali karena Tergugat dalam melakukan proses PHK telah memenuhi tahapan sebagaimana diatur dalam ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021, merujuk pada ketentuan pasal 52 ayat (2) yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama..dst”, bahwa pelanggaran yang bersifat mendesak ini telah diatur dalam Peraturan Perusahaan milik Tergugat yang tertuang dalam Pasal 56 ayat (15) dan (19) yang berbunyi :ayat (15) “Menerima pemberian imbalan jasa dari siapapun tanpa sepengetahuan atasan sehingga secara langsung maupun tidak langsung perusahaan dapat dirugikan” dan ayat (19) “Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya, sehingga perusahaan langsung atau tidak langsung dapat dirugikan” dengan demikian substansi dari proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat telah terpenuhi, kemudian merujuk pada ketentuan pasal 52 ayat (3) yang berbunyi “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2)”, dengan demikian dalil Penggugat haruslah tidak dapat diterima dan/atau ditolak;
7. Bahwa benar Penggugat pada tanggal 31 Mei 2023 sekira pukul 13:30 WIB ada dimintai keterangan oleh pihak Tergugat untuk meminta klarifikasi terkait adanya laporan dari Wilmar Sagala yang merupakan karyawan Tergugat di bagian Fatty Alcohol Plant dimana berdasarkan laporan Wilmar Sagala, ada permintaan uang sebesar Rp. 50.000.000,- kepada orang tua dari karyawan Tergugat (Wilmar Sagala) sekira bulan Oktober 2021 yang disertai dengan bukti transfer kepada Penggugat dan Penggugat secara jujur mengakuinya;
8. Bahwa dalil Penggugat pada angka 38 huruf (C) yang menyatakan “Bahwa dalam laporannya tersebut, WILMAR SAGALA menyatakan kepada staff HRD bernama BUDI, Penggugat ada menerima uang dari hasil pemberian Ibunya sebagai bentuk terima kasih atas bantuan Penggugat yang telah membantu proses masuk dirinya

*Halaman 26 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menjadi karyawan di perusahaan Tergugat pada penerimaan karyawan 2 (dua) tahun yang lalu itu sebesar Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah)” adalah dalil yang tidak benar dan tanpa dasar sama sekali karena berdasarkan Surat Pernyataan dari Wilmar Sagala menyatakan bahwa Penggugat atas inisiatifnya sendiri melakukan permintaan uang kepada orang tua Wilmar Sagala untuk mengirimkan uang sebesar Rp. 50.000.000 kepada Penggugat setelah Wilmar Sagala masuk bekerja padahal sejak awal tidak ada kesepakatan sama sekali atau pembicaraan tentang adanya perjanjian permintaan uang untuk masuk kerja;

9. Bahwa dalil Penggugat pada angka 38 huruf (D) secara terang benderang dan tanpa rasa malu Penggugat mengakui menerima uang sebesar Rp. 50.000.000 (Lima puluh juta rupiah) dari orang tua Wilmar Sagala dan Penggugat dengan penuh keyakinan merasa benar dan tanpa rasa bersalah menerima uang tersebut dengan alasan sebagai ucapan terima kasih padahal hal tersebut telah mencederai rasa keadilan bagi keluarga korban, nama baik perusahaan dan tentu sangat bertentangan dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku, etika serta Pakta Integritas yang ditandatangani oleh Penggugat di atas materai yang cukup. Bahwa menurut Tergugat pemberian uang sebesar Rp. 50.000.000 dari orang tua Wilmar Sagala kepada Penggugat merupakan jumlah yang cukup pantastis dan besar jumlahnya karena kalau hanya sekedar ucapan terima kasih sebagaimana disampaikan oleh Penggugat maka angka tersebut tidak masuk akal dan diluar nalar serta lebih kepada mengada-ada, oleh karenanya alasan tersebut sudah sepatutnya ditolak;
10. Bahwa dalil Penggugat pada angka 39 huruf (A) yang menyatakan bahwa jabatan Penggugat bukan pihak yang berwenang menentukan lulus tidaknya seseorang menjadi karyawan Tergugat adalah benar adanya namun yang sangat disayangkan adalah Penggugat secara nyata dan terang benderang mengambil keuntungan dari situasi tersebut untuk memperkaya diri sendiri dengan menerima uang sebesar Rp. 50.000.000 dari masuk kerjanya Wilmar Sagala menjadi karyawan Tergugat, pertanyaan sederhananya, apakah Penggugat dapat menerima uang sebesar itu jika bukan merupakan karyawan di perusahaan Tergugat. ?;
11. Bahwa dalil Penggugat pada angka 39 huruf (B) yang menyatakan bahwa tidak hanya Penggugat yang dilakukan interogasi, tetapi atasan Penggugat (Rolan Sitangggang) juga seharusnya diinterogasi adalah dalil yang tidak benar karena Tergugat dalam mencari kebenaran hakiki sudah tentu harus menggali informasi dari berbagai pihak termasuk dari Rolan Sitangggang sebagai atasan langsung Penggugat dan terkait hal ini tidak ada kewajiban Tergugat untuk memberitahukan dan/atau melaporkan kepada Penggugat namun cukup sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan;

*Halaman 27 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa dalil Penggugat pada angka 39 huruf (D) yang menyatakan “Bahwa pada faktanya, sesuai pengakuan Penggugat, baik atasan Penggugat yang bernama Rolan Sitanggung maupun Ibu Wilmar Sagala tidak pernah dipanggil untuk dimintai keterangan terkait perkara a quo sehingga berdasarkan fakta itu demi hukum Penggugat belum bisa dijatuhi sanksi apapun oleh Tergugat dalam perkara a quo karena bersalahnya Penggugat sangat bergantung pada keterangan yang disampaikan oleh Rolan Sitanggung sebagai atasan Penggugat dan Ibu Wilmar Sagala selaku pihak yang memberikan uang kepada Penggugat. Lalu bagaimana mungkin staf HRD Tergugat bernama Budi berani memutuskan Penggugat bersalah dalam perkara a quo kalau saksi mahkota atau saksi kunci tak pernah dimintai keterangan” adalah dalil yang sangat mengada-ada dan tidak berdasar hukum sama sekali bahwa Tergugat dalam mengambil keputusan apapun termasuk keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dalam perkara a quo sudah tentu didasarkan pada keterangan saksi dan bukti yang cukup kuat yang memberikan keyakinan pada Tergugat dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bahwa dasar Tergugat mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat adalah didasarkan pada fakta-fakta hukum sebagai berikut:

1. Adanya Pengakuan Korban cq. Saudara Wilmar Sagala;
2. Adanya keterangan saksi;
3. Adanya bukti transfer uang dari orang tua Wilmar Sagala kepada Penggugat sebesar Rp. 50.000.000 (*Lima puluh juta rupiah*);
4. Adanya Pengakuan dari Penggugat yang membenarkan menerima uang sebesar Rp. 50.000.000 (*Lima puluh juta rupiah*) dari orang tua Wilmar Sagala;

Bahwa dengan adanya pengakuan Penggugat yang membenarkan menerima uang sebesar Rp. 50.000.000 (*Lima puluh juta rupiah*) dan juga adanya bukti transfer uang kepada Penggugat sudah cukup untuk membuktikan adanya perbuatan melawan hukum dari Penggugat, bahwa adanya alasan Penggugat yang menyatakan uang tersebut merupakan ucapan terima kasih adalah alasan yang tidak dapat diterima, mengada-ada dan tidak dibenarkan secara hukum ketenagakerjaan, etika serta Pakta Integritas yang telah ditandatangani oleh Penggugat, dengan demikian dalil Penggugat tersebut sudah selayaknya untuk ditolak;

13. Bahwa dalil Penggugat pada angka 47 yang menyatakan “Bahwa Peraturan Perusahaan yang dibuat Tergugat dari aspek eksistensinya di mata hukum tidak sah dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku” adalah dalil yang keliru karena proses pembuatan Peraturan Perusahaan telah mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Halaman 28 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, hal tersebut dibuktikan dengan disahkannya Peraturan Perusahaan melalui Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara No. KEP.568/194/DKPP-BB/2023 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Domas Agorinti Prima, yang ditetapkan di Talawi, pada tanggal 25 Januari 2023, ditandatangani oleh Buhari Imran, SS, M.Si selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, dengan demikian dalil Penggugat sudah sepatutnya tidak dapat diterima dan/atau ditolak;

**14.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 48 huruf (A) yang menyatakan “Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, pada perusahaan Tergugat telah lama berdiri Serikat Pekerja sehingga dengan demikian semestinya menurut hukum landasan hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan perusahaan Tergugat tidak dibenarkan menggunakan Peraturan Perusahaan melainkan harus menggunakan Perjanjian Kerja Bersama” adalah dalil yang keliru dan Penggugat sama sekali memahami ketentuan norma tentang proses pembuatan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 28 Tahun 2014, merujuk pada ketentuan pasal 17, Permenaker No. 28 tahun 2014 berbunyi “Pengusaha harus melayani serikat pekerja/buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB ...dst”, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 17 tersebut yang menjadi syarat/dasar pembuatan PKB adalah adanya pengajuan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB kepada perusahaan Tergugat dan dari sejak berdirinya perusahaan Tergugat sampai dengan pembuatan jawaban dalam perkara a quo, belum pernah sekalipun menerima permintaan secara tertulis untuk melakukan perundingan/pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari serikat pekerja/buruh perusahaan Tergugat dengan demikian tidak alasan hukum yang menghalangi perusahaan Tergugat untuk membuat dan menjalankan Peraturan Perusahaan, oleh karena itu dalil Penggugat haruslah dikesampingkan dan/atau ditolak;

**15.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 48 huruf (B) yang mensandarkan pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai dasar kewajiban pemberlakuan PKB di perusahaan Tergugat adalah tidak tepat dan/atau relevan sama sekali karena dalam pasal tersebut hanya menjelaskan tentang pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan bukan berisi kewajiban pemberlakuan PKB di Perusahaan, oleh karenanya dalil Penggugat sudah sepatutnya ditolak;

**16.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 48 huruf (C) yang menyatakan “Bahwa selanjutnya dalil sebagaimana dimaksud pada huruf A juga sesuai dengan bunyi pasal 129 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

*Halaman 29 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menegaskan “Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh” adalah dalil yang tidak benar karena bagaimana mungkin Tergugat mengganti sementara sejak awal berdirinya Perusahaan Tergugat tidak pernah membuat dan/atau menjalankan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) namun yang ada hanya Peraturan Perusahaan, ketiadaan Perjanjian Kerja Bersama ini karena sejak awal tidak ada permintaan pengajuan perundingan/pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dari serikat pekerja/buruh di Perusahaan Tergugat, oleh karena itu dalil Penggugat sudah sepatutnya dikesampingkan dan/atau ditolak;

**17.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 48 huruf (D) yang menyatakan “Bahwa bunyi pasal 129 ayat (1) sebagaimana dimaksud pada huruf C juga dapat ditafsirkan memiliki makna yang sama dengan kalimat Pengusaha dilarang memberlakukan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaannya sudah berdiri serikat pekerja/buruh” adalah dalil yang bersifat subjektif dan tanpa dasar yang kuat karena secara hukum Penggugat tidak memiliki kewenangan/otoritas untuk menafsirkan makna suatu pasal berdasarkan tafsir pribadi dan bersifat tendensius yang mengarahkan hanya untuk keuntungan dan/atau kepentingan hukum pihak Penggugat saja, karenanya dalil Penggugat tersebut sudah sepatutnya ditolak;

**18.** Bahwa Tergugat berkeyakinan pemberlakuan Peraturan Perusahaan yang ada saat ini yaitu Peraturan Perusahaan PT. Domas Agointi Prima No. 622/DAP-OLEO/X/2022 yang diberlakukan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara No. KEP.568/194/DKPP-BB/2023 adalah sah secara hukum dan bersifat mengikat serta menjadi dasar tindakan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku, dengan demikian Peraturan Perusahaan yang terbit sebelumnya dinyatakan tidak berlaku lagi;

**19.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 50 yang menyatakan “Bahwa terkait dengan adanya Peraturan Perusahaan baru pada perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah mengetahuinya sama sekali karena pihak Tergugat tidak pernah memberitahukannya melalui sosialisasi yang dilaksanakan secara holistic kepada karyawan” adalah dalil yang keliru dan tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya karena Perusahaan Tergugat dalam penyusunan Peraturan Perusahaan telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau wakil serikat/buruh sebagaimana diatur dalam pasal 6 Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menjadi syarat untuk proses pengesahan Peraturan Perusahaan. Perusahaan Tergugat dalam rangka untuk mensosialisasikan Peraturan Perusahaan secara masif kepada karyawan dilakukan dengan mencetak buku saku Peraturan

*Halaman 30 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan sebagai pedoman kerja, karena itu dalil Penggugat sudah seharusnya ditolak;

**20.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 57 yang menyatakan “Bahwa pada faktanya, Tergugat tidak pernah menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK kepada Penggugat dan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai waktu yang ditentukan dalam pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu paling lama 14 (empat belas) hari kerja pengusaha harus menyampaikan surat pemberitahuan PHK kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh secara sah dan patut sebelum pengusaha mem-PHK pekerja/buruh” adalah dalil keliru dan tidak konsisten dimana Penggugat satu sisi mengingkari tidak menerima surat pemberitahuan namun pada sisinya lainnya menerima surat pemberitahuan pada tanggal 2 Juni 2023, seperti telah diuraikan pada dalil Tergugat sebelumnya bahwa Tergugat benar telah membuat surat pemberitahuan PHK pada tanggal 2 Juni 2023 dengan masa efektif berlaku PHK nya tertanggal 9 Juni 2023 dengan tetap membayar hak-hak Penggugat sampai dengan tanggal 8 Juni 2023. Bahwa Tergugat mendasarkan proses PHK kepada Penggugat pada ketentuan pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Peraturan pasal 56 ayat (15) dan (19) dengan demikian bila merujuk pada ketentuan Pasal 52 ayat (3) maka Tergugat dapat melakukan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), namun apa yang dilakukan oleh Tergugat adalah tetap mematuhi mekanisme proses PHK dengan tetap menyampaikan pemberitahuan PHK kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan demikian dalil Penggugat haruslah ditolak;

**21.** Bahwa dalil Penggugat pada angka 62 yang menyatakan “Bahwa berdasarkan penjelasan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, telah jelas gratifikasi atau menerima hadiah dalam hal penerimaan karyawan tidak termasuk dalam kategori pelanggaran yang bersifat mendesak, sehingga dengan demikian demi hukum Penggugat tidak dibenarkan menerapkan pasal 52 ayat (2) tersebut dalam mem-PHK Penggugat baik itu yang berkaitan dengan dasar alasan mem-PHK maupun pemberian hak-hak normative Penggugat setelah di PHK” adalah dalil yang keliru dan jelas Penggugat tidak memahami sama sekali ketentuan pasal 52 ayat (2) karena dalam ketentuan pasal 52 ayat (2) tersebut hanya mengatur tentang diperbolehkannya Pengusaha melakukan PHK terhadap pelanggaran yang bersifat mendesak dan bukan mengatur terhadap jenis/kategori pelanggarannya sebagaimana yang dimaksud oleh Penggugat, terhadap jenis/kategori pelanggarannya wajib diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan perusahaan Tergugat telah mengatur secara terperinci tentang jenis/kategori pelanggaran yang

*Halaman 31 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 52 ayat (2) yaitu terdapat dalam Pasal 56 ayat (15) dan (19) Peraturan Perusahaan PT. Domas Agroiinti Prima, dengan demikian dalil Penggugat haruslah tidak diterima dan/atau ditolak;

22. Bahwa akibat perbuatan/pelanggaran yang dilakukan Penggugat tersebut, Tergugat mengalami kerugian immaterial yaitu rusaknya nama baik perusahaan PT. Domas Agroiinti Prima di mata Masyarakat luas hingga menimbulkan stigma buruk (ketidakpercayaan) yang mengganggu setiap orang yang mau masuk bekerja di perusahaan Tergugat wajib membayar sejumlah uang agar dapat diterima bekerja di perusahaan Tergugat karena itu tindakan tegas kepada Penggugat berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai upaya/langkah konkrit untuk mencegah perbuatan-perbuatan serupa tidak terjadi lagi di masa mendatang sehingga tidak menghilangkan hak-hak masyarakat luas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, bermartabat dan melalui proses yang bebas Kolusi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), karena itu tindakan tegas Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum;

23. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum maka tuntutan Penggugat yang menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali, ganti kerugian atas kehilangan upah Penggugat dan pembayaran jasa Advokat/Pengacara, adalah dalil yang tidak beralasan dan berdasar hukum;

24. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Maka berdasarkan uraian jawaban yang dikemukakan tersebut di atas dengan TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat Tergugat tertanggal 02 Juni 2023 perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat adalah sah menurut hukum;
3. Menolak permintaan Penggugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di perusahaan Tergugat;
4. Menyatakan Peraturan Perusahaan PT. Domas Agroiinti Prima yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sebagaimana telah disahkan melalui Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara No.KEP.568/194/DKPP-BB/2023 adalah sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menolak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat kecuali yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,

*Halaman 32 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pasal 52 ayat (2) yaitu uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

6. Menolak membayar ganti rugi upah kepada Penggugat selama masa penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang menurut Penggugat sebesar Rp. 92.800.000 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*);
7. Menolak membayar ganti rugi biaya jasa Advokat/Pengacara sebesar Rp. 46.000.000 (*Empat puluh enam juta rupiah*) kepada Penggugat;
8. Menolak meletakkan sita jaminan (*consevoir beslag*) terhadap harta benda Tergugat untuk seluruhnya;
9. Menolak untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000 (*satu juta rupiah*) pada setiap keterlambatan;
10. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*exaequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan repliek yang pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatannya, dan Tergugat juga mengajukan dupliknya yang pada pokoknya Tergugat tetap pada dalil-dalil Jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah diberi tanda bukti **P-1** sampai dengan bukti **P-26**, berupa:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat incasu Juni Renold F. Sihombing, selanjutnya diberi tanda dengan **P-1**;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari PT. Domas Agroiinti Prima Nomor: 061/HRD/DAP/VI/2023 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, tanggal 02 Juni 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **P-2**;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara Nomor: 565/2870/DKPP-BB/2023 Perihal Anjuran, tanggal 23 Agustus 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **P-3**;
4. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat dari HRD Sawit Mas Group Nomor: 223/HRD-SMG/Ree/SPK/IV/06, Hal; Penerimaan Sebagai Karyawan Dengan Masa Percobaan, tanggal 27 April 2006, selanjutnya diberi tanda dengan **P-4**;
5. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat HRD Sawit Mas Group Nomor: 266/HRD-SMG-O/Pro/IX/06 Perihal: Lulus Masa Percobaan, tanggal 21 September 2006, selanjutnya diberi tanda dengan **P-5**;

Halaman 33 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

6. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Keputusan dari PT. Domas Agrointi Prima Nomor: 0259/HRD-KT/X/2012 Tentang Penetapan Status Karyawan, tanggal 1 Oktober 2012, selanjutnya diberi tanda dengan **P-6**;
7. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Keputusan dari PT. Domas Agrointi Prima Nomor: 0007/HRD-KT/VI/2017 Tentang Penetapan Status Karyawan, tanggal 05 Juni 2017, selanjutnya diberi tanda dengan **P-7**;
8. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Keputusan dari PT. Domas Agrointi Prima Nomor: 012/HRD-KT/DAP/VIII/2019 Tentang Perubahan Status Karyawan, tanggal 12 Agustus 2019, selanjutnya diberi tanda dengan **P-8**;
9. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Keputusan dari PT. Domas Agrointi Prima Nomor: 046/HRD-KT/DAP/VIII/2022, tanggal 1 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda dengan **P-9**;
10. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Memorandum Nomor: 094/HRD-KT/VI/2017 Perihal Promosi Jabatan Saudara Juni Reynold F. Sihombing yang diterbitkan oleh Management PT. Domas Agrointi Prima, tanggal 5 Juni 2017, selanjutnya diberi tanda dengan **P-10**;
11. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Certificate, tanggal 03 Maret 2020 selanjutnya diberi tanda dengan **P-11**;
12. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Pribadi dan Rahasia, tanggal 13 Desember 2021, Perihal Bonus Tambahan Tahunan 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **P-12**;
13. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Penghargaan, tanggal 13 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **P-13**;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya, "Buku yang berjudul Anti Bingung Berbicara di Pengadilan dan Membuat Surat Kuasa" halaman 195, selanjutnya diberi tanda dengan **P-14**;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Kantor Hukum Suhairi, S.Sos., & Rekan Nomor: 14/ADM/KH-S/VI/2023 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Juni Renold F. Sihombing, tanggal 05 Juni 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **P-15**;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat pekerja Seluruh Indonesia Nomor; 003/PUK FKPE SPSI/PT.DAP-PT.DSIP/VII/2023 Hal: Pemberitahuan/Undangan Pelaksanaan Musnik ke III PUK FKP SPSI, selanjutnya diberi tanda dengan **P-16**;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja yang dimiliki Penggugat, selanjutnya diberi tanda dengan **P-17**;

Halaman 34 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Bunyi Pasal 114 Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda dengan **P-18**;
  19. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Bunyi pasal 129 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda dengan **P-19**;
  20. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya diberi tanda dengan **P-20**;
  21. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya diberi tanda dengan **P-21**;
  22. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Bunyi Pasal 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), selanjutnya diberi tanda dengan **P-22**;
  23. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Penyesuaian Gaji yang diterbitkan oleh PT. Domas Agroiinti Prima kepada Penggugat, selanjutnya diberi tanda dengan **P-23**;
  24. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Bunyi Pasal 157A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, selanjutnya diberi tanda dengan **P-24**;
  25. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, selanjutnya diberi tanda dengan **P-25**;
  26. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1980 Tentang Tindak Pidana Suap Hak Keuangan/Administratif Pimpinan dan Anggota Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Bekas Anggota Lembaga Tinggi Negara Serta Bekas Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Bekas Anggota Lembaga Tinggi Negara, selanjutnya diberi tanda dengan **P-26**;
- Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Penggugat juga mengajukan **1 (satu)** orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji, yaitu saksi **Sudin Parulian Simanjuntak** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Halaman 35 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti Penggugat tersebut di atas, Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda bukti **T-1** sampai dengan bukti **T-9**, berupa :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Pernyataan yang dibuat oleh Sdr. Wilmar Sagala, selanjutnya diberi tanda dengan **T-1**;
2. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Tanda Bukti Setoran Uang Melalui Bank BRI kepada Juni Renold Sihombing, tanggal 25 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda dengan **T-2**;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara Nomor: KEP.568/194/DKPP-BB/2023 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan, selanjutnya diberi tanda dengan **T-3**;
4. Buku Saku Peraturan Perusahaan dari asli Peraturan Perusahaan PT. Domas Agroi Prima, selanjutnya diberi tanda dengan **T-4**;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Pakta Integritas oleh Sdr. Juni Renold Sihombing, selanjutnya diberi tanda dengan **T-5**;
6. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 061/HRD/DAP/VI/2023, tanggal 20 Juni 2023, selanjutnya diberi tanda dengan **T-6**;
7. Print out, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1980 Tentang Tindak Pidana Suap Pasal 2 dan Pasal 3 Halaman 2, selanjutnya diberi tanda dengan **T-7**;
8. Print out, Putusan PN Banjar Negara Nomor: 50/PID.SuS/2019/PN BNR, tanggal 11 Juli 2019, selanjutnya diberi tanda dengan **T-8**;
9. Print out, Jurnal Integritas Volume 3 No 1 Tahun 2017-03, yang berjudul Suap di Sektor Privat, Dapatkah Direjat, selanjutnya diberi tanda dengan **T-9**;

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Tergugat juga mengajukan **1 (satu)** orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji, yaitu saksi **Bagus Kuncoro** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 31 Januari 2024;

*Halaman 36 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://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 tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan bahwa tanggal 01 Mei 2006 Penggugat diterima bekerja di perusahaan Sawit Mas Group, di Kuala Tanjung dengan masa percobaan mulai tanggal 01 Mei 2006 sampai dengan tanggal 31 Juli 2006 dengan gaji sebesar Rp.900.000,- (*Sembilan ratus ribu rupiah*) per bulan. Pada tanggal 21 September 2006, Departemen HRD Sawit Mas Group menerbitkan Surat Perihal: Lulus Masa Percobaan dan diangkat menjadi Karyawan Tetap pada Perusahaan Sawit Mas Group sebagai Field Operator. Pada tahun 2012 keberadaan Sawit Mas Group di Kuala Tanjung digantikan oleh PT. Domas Agroiinti Prima, sehingga status karyawan Penggugat juga berubah dari karyawan tetap Sawit Mas Group menjadi karyawan tetap PT Domas Agroiinti Prima berdasarkan Surat Keputusan Tanggal 01 Oktober 2012 tentang Penetapan Status Karyawan, dengan Jabatan F. Alcohol Operator, Direktorat Downstream, Divisi Kuala Tanjung Plant, Lokasi Kuala Tanjung. Selama bekerja di PT Domas Agroiinti Prima, Penggugat telah beberapa kali naik Jabatan, Penggugat juga banyak menerima surat/sertifikat penghargaan atas prestasi kerja. Tergugat adalah Badan Usaha Perseroan Terbatas (PT) di bidang usaha Oleo Chemical. Pada tanggal 31 Mei 2023 sekira pukul 13.30 Wib, Penggugat dipanggil oleh Staf HRD di Kantor HRD perusahaan Tergugat untuk kepentingan klarifikasi dan interogasi atas adanya laporan Karyawan Tergugat yang bernama Wilmar Sagala kepada Staf HRD yang menyebut Penggugat ada menerima gratifikasi atau hadiah dari Ibunya pada saat penerimaan karyawan di perusahaan Tergugat pada awal bulan Oktober 2021. Wilmar Sagala menyatakan kepada Staff HRD bahwa Penggugat ada menerima uang dari hasil pemberian Ibunya sebagai bentuk terima kasih atas bantuan Penggugat yang telah membantu proses masuk dirinya menjadi karyawan di perusahaan Tergugat. Penggugat menjawab benar bahwa Ibu Wilmar Sagala ada memberikan uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*) kepada Penggugat melalui transfer bank pada Tanggal 25 Oktober 2021 sebagai ucapan terima kasih atas diterima anaknya Wilmar Sagala menjadi karyawan pada perusahaan Tergugat, namun Penggugat menegaskan dirinya tidak pernah meminta uang terima

*Halaman 37 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kasih itu, tapi Ibu Wilmar Sagala lah yang berinisiatif mengirimkan uang kepada Penggugat sebagai ungkapan rasa senang. Staff HRD Tergugat yang bernama Budi menyampaikan bahwa tindakan Penggugat merupakan bentuk pelanggaran Peraturan Perusahaan serta turut mencemarkan nama baik perusahaan dan langsung memerintahkan Penggugat sejak tanggal 01 Juni 2023 untuk tidak masuk kerja lagi seperti biasa karena telah di PHK oleh Tergugat per tanggal 01 Juni 2023. Penggugat pada saat terjadinya perkara *a quo* menduduki jabatan sebagai Fatty Alcohol Sr. Supervisor. Bahwa berdasarkan surat anjuran yang diterbitkan oleh mediator tanggal 23 Agustus 2023, kasus gratifikasi sebagaimana telah diuraikan di atas awalnya di beritahukan oleh Wilmar Sagala karena yang bersangkutan mendapat nilai kinerja rendah dari Penggugat, maka untuk melampiaskan rasa kecewa tersebut Wilmar Sagala melaporkan peristiwa gratifikasi yang diterima Penggugat dari Ibunya yang terjadi pada 2 (dua) tahun lalu kepada Staf HRD Tergugat. Tergugat mem-PHK Penggugat berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Domas Agroiinti Prima Pasal 15 dan Pasal 19. Penggugat mengalami kerugian material berupa:

- Kehilangan upah yang biasa diterima Penggugat sebesar Rp.9.280.000,00 (*Sembilan juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah*) setiap bulannya. Penggugat kehilangan upah sebanyak 10 (sepuluh) bulan yaitu sejak bulan Mei 2023 sampai dengan Februari 2024, dengan perhitungan Rp.9.280.000,00 x 10 bulan= Rp.92.800.000,00 (*Sembilan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah*);
- Kerugian material lainnya yang dialami Penggugat akibat Tergugat mem-PHK Penggugat yaitu Penggugat menggunakan jasa Advokat/Pengacara baik untuk urusan konsultasi maupun untuk urusan membuat/mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sebesar Rp.46.000.000,00 (*empat puluh enam juta rupiah*), dengan rincian yaitu, biaya Konsultasi Perkara Rp. 6.000.000,00 (*enam juta rupiah*), biaya akomodasi/transportasi Advokat/Pengacara Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*), biaya Honor Advokat/Pengacara Rp.20.000.000,00 (*dua puluh juta rupiah*);

maka total kerugian material yang dialami Penggugat sebesar Rp.138.800.000,00 (*seratus tiga puluh delapan juta delapan ratus ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Penggugat tersebut, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Tergugat didalam jawabannya pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan mantan karyawan Tergugat incasu PT Domas Agroiinti Prima, sejak tanggal 1 Mei 2006 sampai dengan tanggal 8 Juni 2023, dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor Fatty Alcohol, dengan upah terakhir sebesar Rp. 9.375.000

*Halaman 38 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

(Sembilan juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah). Tergugat dalam melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Penggugat telah mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat. Penggugat pada tanggal 31 Mei 2023 sekira pukul 13:30 WIB dimintai keterangan oleh pihak Tergugat terkait adanya laporan dari Wilmar Sagala yang merupakan karyawan Tergugat di bagian Fatty Alcohol Plant dimana berdasarkan laporan Wilmar Sagala, ada permintaan uang sebesar Rp. 50.000.000,- kepada orang tua dari karyawan Tergugat (Wilmar Sagala) dan Penggugat secara jujur telah mengakuinya. Wilmar Sagala menyatakan bahwa Penggugat atas inisiatifnya sendiri melakukan permintaan uang kepada orang tua Wimmar Sagala untuk mengirimkan uang sebesar Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kepada Penggugat. Tergugat dalam mengambil keputusan didasarkan pada keterangan saksi dan bukti yang cukup yang memberikan keyakinan pada Tergugat dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Proses pembuatan Peraturan Perusahaan Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Permenaker No. 28 tahun 2014 yang menjadi syarat/dasar pembuatan PKB adalah adanya pengajuan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB kepada perusahaan Tergugat dan dari sejak berdirinya perusahaan Tergugat sampai dengan pembuatan jawaban dalam perkara a quo, belum pernah sekalipun Tergugat menerima permintaan secara tertulis untuk melakukan perundingan/pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari serikat pekerja/buruh perusahaan Tergugat, dengan demikian tidak alasan hukum yang menghalangi perusahaan Tergugat untuk membuat dan menjalankan Peraturan Perusahaan. Perusahaan Tergugat dalam penyusunan Peraturan Perusahaan telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau wakil serikat/buruh sebagaimana diatur dalam pasal 6 Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menjadi syarat untuk proses pengesahan Peraturan Perusahaan. Dalam ketentuan pasal 52 ayat (2) PP. No.35, hanya mengatur tentang diperbolehkannya Pengusaha melakukan PHK terhadap pelanggaran yang bersifat mendesak dan bukan mengatur terhadap jenis/kategori pelanggarannya sebagaimana yang dimaksud oleh Penggugat. Akibat perbuatan/pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat adalah sah menurut hukum, maka tuntutan Penggugat yang menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali, ganti kerugian atas kehilangan upah Penggugat dan pembayaran jasa Advokat/Pengacara, adalah dalil yang tidak beralasan dan tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian jawaban Tergugat tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Tergugat;

*Halaman 39 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat adalah benar pekerja yang bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg jo. Pasal 1865 K.U.H.Perdata, kepada Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda **P-1** sampai dengan bukti **P-26** dan **1 (satu)** orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi **Sudin Parulian Simanjuntak**, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena dugaan menerima gratifikasi berupa uang;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat juga telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda **T-1** sampai dengan **T-9** dan **1 (satu)** orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi **Bagus Kuncoro**, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena ada dugaan menerima uang dari sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*);

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

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat pada pokoknya adalah Pengugat menyatakan di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) dengan tidak sah oleh Tergugat dan Penggugat menuntut agar Tergugat mengganti kerugian Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut dan Penggugat juga menuntut agar dipekerjakan kembali pada Tergugat, sedangkan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya karena Penggugat melakukan pelanggaran dengan meminta uang pada keluarga karyawan sehingga di putus hubungan kerjanya karena alasan mendesak;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Pengugat menurut undang-undang ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi hak-hak normatif Penggugat atas berakhirnya hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat?

*Halaman 40 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa tentang pokok permasalahan yang pertama, Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Pengugat menurut undang-undang ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan peristiwa Perkaranya berdasarkan bukti-bukti sebagai berikut :

- Menimbang bahwa Penggugat *in casu* Juni Renold F. Sihombing, berdasarkan **bukti P-1** yaitu Kartu Tanda Penduduk atas nama Juni Renold F. Sihombing adalah Warga Negara Indonesia, NIK 1219020606830003, Lahir di Tanjung Seri, tanggal 06 Juni 1983, jenis kelamin : Laki-laki, beralamat di Dusun IV Desa Tanjung Seri, Kecamatan Laut Tador Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatra Utara;
- Menimbang bahwa Tergugat incasu PT Domas Agrointi Prima adalah badan usaha yang berbadan hukum berupa Perseroan Terbatas (PT) yang usahanya dibidang *Oleo Chemical* berkedudukan di Jalan Access Road INALUM KM. 15 Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kecamatan Medang Deras, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara Indonesia;
- Menimbang bahwa berdasarkan Surat Departemen HRD Sawit Mas Group, Nomor:223/HRD-SMG/Rec/SPK/IV/06, Tanggal 27 April 2006, Hal: Penerimaan Sebagai Karyawan Dengan Masa Percobaan, yang ditandatangani oleh Personalia Sawit Mas Group bernama Yuandy, bukti tersebut menerangkan bahwa Penggugat diterima bekerja pada jabatan *Process (Fatty Alcohol) Field/Operator*, Penempatan kerja Penggugat di Kuala Tanjung, dengan masa percobaan mulai tanggal 01 Mei 2006 sampai dengan 31 Juli 2006; (vide: **bukti P-4**) dan Tergugat dalam jawabannya juga menyatakan bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 1 Mei 2006, sehingga **Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Mei 2006;**
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti P-5** yaitu Surat HRD Sawit Mas Group Nomor: 266/HRD-SMG-O/Pro/IX/06, tanggal 21 September 2006, Perihal: Lulus Masa Percobaan, bukti tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat pertanggal 01 Agustus 2006 dinyatakan lulus masa percobaan dan diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Sawit Mas Group unit organisasi *oleo chemical*, Departemen *Production*, Jabatan *Field Operator*, sehingga berdasarkan **bukti P-5** tersebut **Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan tetap pada Tergugat;**
- Menimbang bahwa pada tahun 2012, perusahaan Sawit Mas Group Unit Kuala Tanjung, mengalami perubahan yang mana keberadaan perusahaan Sawit Mas

Halaman 41 dari 52 halaman Putusan No. 245/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

Group di Kuala Tanjung digantikan oleh PT Domas Agroiinti Prima, sehingga status karyawan *incasu* Penggugat juga berubah dari karyawan tetap perusahaan Sawit Mas Group menjadi karyawan tetap PT Domas Agroiinti Prima;

- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti P-6** yaitu Surat Keputusan Nomor: 0259/HRD-KT/X/2012, tanggal 01 Oktober 2012, tentang Penetapan Status Karyawan, bukti tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat ditetapkan sebagai karyawan dengan jabatan *F. Alcohol Operator* Direktorat *Downstream*, Divisi Kuala Tanjung Plant PT Domas Agroiinti Prima;
- Bahwa pada Tergugat menaikkan jabatan Penggugat dari jabatan lama sebagai *F. Alcohol Operator* menjadi jabatan baru sebagai *DCS. Operator Fatty Alcohol* yang berlaku sejak tanggal 01 Juni 2017, hal tersebut bersesuaian dengan **bukti P-7** yaitu Surat Keputusan Nomor: 0007/HRD-KT/VI/2017, tanggal 05 Juni 2017 tentang Penetapan Status Karyawan, yang ditandatangani oleh *Plant Head* PT Domas Agroiinti Prima bernama SOESENSO SUPARMAN;
- Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2019, Tergugat kembali menetapkan Penggugat dari jabatan lama sebagai *DCS. Operator Fatty Alcohol* dengan jabatan baru sebagai *Shift Supervisor*, yang berlaku sejak tanggal 01 Agustus 2019, hal tersebut bersesuaian sebagaimana **bukti P-8** yaitu Surat Keputusan Nomor: 012/HRD-KT/DAP/VIII/2019, tanggal 12 Agustus 2019 tentang Perubahan Status Karyawan, yang ditandatangani oleh Operation Division Head PT Domas Agroiinti Prima bernama HERBUN DARLIN;
- Bahwa pada tanggal 01 Agustus 2022, Tergugat menaikkan jabatan Penggugat dari jabatan lama sebagai *Fatty Alcohol Supervisor* menjadi jabatan baru sebagai *Fatty Alcohol Sr. Supervisor* yang berlaku sejak 01 Agustus 2022, hal tersebut bersesuaian sebagaimana **bukti P-9** yaitu Surat Keputusan Nomor: 046/HRD-KT/DAP/VIII/2022, tanggal 01 Agustus 2022, yang ditandatangani oleh HR & GA Manager PT Domas Agroiinti Prima bernama SUNARYO;
- Menimbang bahwa selama bekerja di PT Domas Agroiinti Prima, Penggugat juga banyak menerima surat/sertifikat penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja Penggugat, diantaranya adalah: Surat memorandum bernomor:094/HRD-KT/VI/2017 Tanggal 05 Juni 2017 (vide: **bukti P-10**), Certificate Tanggal 03 Maret 2020 (vide: **bukti P-11**), Surat pribadi dan rahasia, tanggal 13 Desember 2021, perihal Bonus Tambahan Tahunan 2021 (vide: **bukti P-12**) dan Surat penghargaan, tanggal 13 Desember 2021 (vide: **bukti P-13**);
- Menimbang bahwa Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dilatarbelakangi oleh tindakan/keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang terjadi pada tanggal 31 Mei 2023;

Halaman 42 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menimbang bahwa pada tanggal 31 Mei 2023 sekira pukul 13.30 Wib, Penggugat dipanggil oleh Staff HRD Tergugat yang bernama BUDI bertempat di Kantor HRD perusahaan Tergugat, untuk kepentingan klarifikasi dan interogasi atas adanya laporan Karyawan Tergugat yang bernama WILMAR SAGALA kepada Staff HRD bernama BUDI, yang menyebutkan bahwa Penggugat ada menerima gratifikasi atau hadiah dari Ibu dari WILMAR SAGALA, pada saat penerimaan karyawan di perusahaan Tergugat sekitar 2 (dua) tahun yang lalu, yaitu tepatnya pada awal bulan Oktober 2021, hal ini sebagaimana yang dinyatakan WILMAR SAGALA dalam surat Pernyataannya (vide: **bukti T-1**);
- Menimbang bahwa dalam laporannya, WILMAR SAGALA menyatakan kepada Staff HRD bernama BUDI, Penggugat ada menerima uang dari hasil pemberian Ibunya sebagai bentuk terima kasih atas bantuan Penggugat yang telah membantu proses masuk dirinya menjadi karyawan di perusahaan Tergugat pada penerimaan karyawan 2 (dua) tahun yang lalu, Penggugat menerima uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*), hal ini bersesuaian dengan **bukti T-2** yaitu tanda bukti setoran uang melalui Bank BRI kepada Juni Renold Sihombing *incasu* Penggugat, tanggal 25 Oktober 2021 sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*);
- Menimbang bahwa terhadap laporan WILMAR SAGALA tersebut, Staff HRD Tergugat bernama BUDI mempertanyakan kebenarannya kepada Penggugat, dan Penggugat menjawab benar bahwa Ibu WILMAR SAGALA ada memberikan uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*) kepada Penggugat melalui transfer bank pada tanggal 25 Oktober 2021 sebagai ucapan terima kasih atas diterima anaknya WILMAR SAGALA menjadi karyawan pada perusahaan Tergugat, namun Penggugat menegaskan bahwa dirinya tidak pernah meminta uang terima kasih itu, tapi Ibu WILMAR SAGALA lah yang berinisiatif mengirimkan uang kepada Penggugat sebagai ungkapan rasa senang, karena menurut cerita Ibunya WILMAR SAGALA sudah berulang kali melamar pekerjaan diberbagai perusahaan tidak pernah lulus dan baru kali inilah lulus;
- Menimbang bahwa setelah mendengar keterangan yang disampaikan Penggugat, Staff HRD Tergugat bernama BUDI langsung menyampaikan bahwa tindakan Penggugat tersebut yang menerima uang adalah bentuk gratifikasi atas penerimaan karyawan di perusahaan Tergugat dan merupakan bentuk pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat, lalu Staff HRD Tergugat bernama BUDI memerintahkan Penggugat untuk membuat surat pernyataan pengunduran diri sebagai karyawan, namun ditolak oleh Penggugat;
- Menimbang bahwa Tergugat menyatakan dalam gugatan Penggugat pada angka 38 huruf (D) secara terang benderang Penggugat mengakui telah

Halaman 43 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- menerima uang sebesar Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah) dari orang tua Wilmar Sagala dan Penggugat dengan penuh keyakinan merasa benar dan tanpa rasa bersalah menerima uang tersebut dengan alasan sebagai ucapan terima kasih, Tergugat menyatakan hal tersebut telah mencederai rasa keadilan bagi keluarga korban, nama baik perusahaan dan bertentangan dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku, etika serta Pakta Integritas yang ditandatangani oleh Penggugat di atas materai yang cukup (Vide: **bukti T-5**);
- Menimbang bahwa Tergugat menyatakan penerimaan uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*) dari orang tua Wilmar Sagala oleh Penggugat merupakan jumlah yang cukup pantas dan besar jumlahnya;
  - Menimbang bahwa atas penerimaan uang tersebut, Penggugat diputus Hubungan kerjanya oleh Tergugat efektif sejak hari Jumat tanggal 09 Juni 2023, hal ini berdasarkan **bukti P-2** yaitu Surat dari PT Domas Agroi Prima, Nomor: 061/HRD/DAP/VI/2023, tanggal 02 Juni 2023, Perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, bukti tersebut menerangkan bahwa efektif sejak hari Jumat tanggal 09 Juni 2023 Penggugat diputus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat, sehingga **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah sejak tanggal 1 Mei 2006 sampai dengan tanggal 08 Juni 2023, dengan masa Kerja 17 tahun 1 bulan;**
  - Menimbang bahwa Penggugat menyatakan sampai Penggugat di PHK, Penggugat masih menduduki jabatan sebagai *Fatty Alcohol Sr. Supervisor* dengan menerima gaji sebesar Rp.9.280.000,00 (*sembilan juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah*) perbulan, dengan rincian: Gaji Pokok Rp.7.200.000,00 (*tujuh juta dua ratus ribu rupiah*); Housing Rp.600.000,00 (*enam ratus ribu rupiah*), Bantuan Transport Rp.1.150.000,00 (*satu juta seratus lima puluh ribu rupiah*) dan Bantuan Makan Rp.330.000,00 (*tiga ratus tiga puluh ribu rupiah*), hal tersebut bersesuaian dengan **bukti P-23** yaitu Surat Penyesuaian Gaji yang diterbitkan oleh Penggugat PT Domas Agroi Prima kepada Penggugat, namun Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.9.375.000,00 (*sembilan juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah*), terdiri dari komponen : Gaji Pokok sebesar Rp.7.200.000,00 dan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Perumahan (housing) sebesar Rp. 600.000,00 dan Tunjangan Transport sebesar Rp.1.150.000,00 serta Tunjangan Tidak Tetap lainnya berupa Bantuan Uang Makan sebesar Rp.380.000,00 (*tergantung jumlah hari kerja*) dan Bantuan Uang Shift sebesar Rp.45.000,00 (*tergantung jumlah hari kerja*), yang diterima Penggugat setiap bulannya, atas uraian Penggugat dan Tergugat tersebut, maka **Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat adalah Gaji Pokok ditambah dengan Tunjangan yang bersifat tetap, yaitu Gaji Pokok sebesar Rp.7.200.000,00**

Halaman 44 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Perumahan (*Housing*) sebesar Rp.600.000,00 dan Tunjangan Transport sebesar Rp.1.150.000,00 dengan total sebesar Rp.8.950.000,-;

- Menimbang bahwa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, telah melalui proses perundingan bipartit pada tingkat perusahaan dan perundingan tripartit yaitu mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, namun perundingan tidak tercapai kesepakatan antara para pihak;
- Menimbang bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah melayangkan Surat Pemberitahuan Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana **bukti P-15** yaitu Surat dari Kantor Hukum Suhairi, S.Sos., S.H. & Rekan Nomor: 14/ADM/KH-S/VI/2023, tanggal 05 Juni 2023 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Juni Renold F. Sihombing, yang ditujukan kepada Pimpinan PT Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung selaku Holding Company PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung;
- Menimbang bahwa Penggugat menerangkan bahwa di Perusahaan Tergugat ada kepengurusan Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT DAP – PT DSIP, Penggugat menyerahkan **bukti P-16** yaitu Surat dari Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat pekerja Seluruh Indonesia, Nomor: 003/PUK FKEP SPSI/PT.DAP-PT.DSIP/VII/2023, Hal: Pemberitahuan/Undangan Pelaksanaan Musnik ke III PUK FKP SPSI;
- Menimbang bahwa berdasarkan **bukti P-17** yaitu Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja atas nama Penggugat, bukti tersebut menerangkan bahwa Penggugat adalah salah satu anggota Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat pekerja Seluruh Indonesia PT DAP – PT DSIP;
- Menimbang bahwa oleh karena Penggugat menolak di PHK, selanjutnya Penggugat yang telah menjadi Anggota Serikat Pekerja pada perusahaan Tergugat, maka Penggugat memberikan kuasa kepada Ketua dan Sekretaris Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan-Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK F.SPKEP-K.SPSI) PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung, untuk melaksanakan perundingan bipartite dengan Tergugat. namun tidak tercapai kesepakatan;
- Menimbang bahwa Penggugat melalui kuasanya Ketua dan Sekretaris PUK F.SPKEP-K.SPSI PT Domas Agroiinti Prima Kuala Tanjung meneruskan upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat secara tripartit melalui mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, namun tidak tercapai kesepakatan bersama;

Halaman 45 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menimbang bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dari para pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara mediasi, maka mediator Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara menerbitkan surat anjuran sebagaimana tertuang dalam Surat Nomor: 565/2870/DKPP-BB/2023, tanggal 23 Agustus 2023, Hal: Anjuran (vide: **bukti P-3**), Surat Anjuran tersebut ditandatangani oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara bernama BUHARI IMRAN, S.S., M.Si dan Mediator bernama AKHYARUDDIN MATONDANG, S.H.;
- Menimbang bahwa setelah 10 (sepuluh) hari kerja sejak Para pihak menerima Surat Anjuran dari mediator sebagaimana dimaksud di atas, para pihak tidak menyampaikan pendapat/jawaban, sehingga berdasarkan bunyi Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Para pihak dianggap menolak Anjuran Tertulis yang disampaikan oleh mediator;
- Menimbang bahwa oleh Para pihak menolak anjuran tertulis yang disampaikan oleh mediator, selanjutnya Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang bahwa Penggugat adalah orang atau pihak yang merasa dirugikan haknya oleh orang atau pihak lain (Tergugat), hal ini sebagaimana disampaikan Lukman Santoso dalam bukunya yang berjudul "Anti Bingung Beracara di Pengadilan dan Membuat surat kuasa" halaman 195, penerbit Laksana Sampangan (vide: **bukti P-14**);

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan Serikat Pekerja sudah berdiri di perusahaan Tergugat namun sampai saat ini, Tergugat tetap memberlakukan Peraturan Perusahaan, sehingga menurut Tergugat Peraturan Perusahaan pada perusahaan Tergugat bertentangan dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku sehingga tidak dapat dijadikan sebagai Dasar Hukum untuk melakukan PHK terhadap Penggugat, sedangkan Tergugat menyatakan proses pembuatan Peraturan Perusahaan telah mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, hal tersebut dibuktikan dengan disahkannya Peraturan Perusahaan melalui Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara No. KEP.568/194/DKPP-BB/2023 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Domas Agorinti Prima, yang ditetapkan di Talawi, pada tanggal 25 Januari 2023, ditandatangani oleh Buhari Imran, SS, M.Si selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan,

*Halaman 46 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara (vide: **bukti T-3**), berdasarkan Bukti T-3 tersebut **Majelis Hakim menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan PT. Domas Agorinti Prima, yang ditetapkan di sahkan melalui Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, pada tanggal 25 Januari 2023 adalah sah menurut hukum;**

Menimbang bahwa atas penerimaan uang, Penggugat dalam gugatannya angka 38 huruf.c, menyatakan benar bahwa Ibu Wilmar Sagala ada memberikan uang sebesar Rp.50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*) kepada Penggugat, melalui transfer Bank pada tanggal 25 Oktober 2021 (vide: **bukti T-2**) sebagai ucapan terima kasih Ibu Wilmar Sagala kepada Penggugat atas diterima anaknya Wilmar Sagala menjadi karyawan pada perusahaan Tergugat, namun Penggugat menegaskan dirinya tidak pernah meminta uang terima kasih itu, tapi Ibu Wilmar Sagala lah yang berinisiatif mengirimkan uang kepada Penggugat sebagai ungkapan rasa senang, berdasarkan pengakuan Penggugat dan bukti T-2 tersebut **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat terbukti ada menerima uang dari Ibunya Wilmar Sagala sebagai ucapan terima kasih kepada Penggugat atas diterima anaknya Wilmar Sagala menjadi karyawan pada perusahaan Tergugat;**

Menimbang, bahwa Pasal 56 Peraturan Perusahaan PT Domas Agorinti Prima, menyatakan: "*Pelanggaran bersifat mendesak yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak dan pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan adalah:*

*Angka 15. "Menerima Pemberian imbalan jasa dari siapapun tanpa sepengetahuan atasan sehingga secara langsung maupun tidak langsung perusahaan dapat dirugikan";*

*Angka 19. "Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya, sehingga perusahaan langsung atau tidak langsung dapat dirugikan" (vide: **Bukti T-3 dan bukti T-4**);*

Menimbang bahwa berdasarkan bukti-bukti serta pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas **Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran berupa menerima uang dari keluarga pekerja untuk proses penerimaan karyawan, yang dikategorikan Pemutusan Hubungan Kerja bersifat mendesak yang diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Domas Agorinti Prima Pasal 56 angka 15 dan angka 19 dan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;**

Halaman 47 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa tentang **pokok permasalahan yang kedua**, apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat?

Menimbang bahwa Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang(Perpu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, telah diterbitkan dan diberlakukan pada tanggal 31 Maret 2023, dengan berlakunya Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, maka Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;

Menimbang bahwa peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diterbitkan pada tanggal 2 Februari 2021, masih tetap berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara *aquo* gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan dan didaftarkan pada tanggal 24 Oktober 2023, sehingga dalam perkara *aquo* menggunakan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang;

Menimbang, bahwa Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* Pasal 80 Angka 47 Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang *junto* 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, menyebutkan :  
*"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*;

Halaman 48 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak 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;”

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran berupa menerima uang dari keluarga pekerja untuk proses penerimaan karyawan, yang dikategorikan Pemutusan Hubungan Kerja bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebagaimana diatur dalam Pasal 52 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 dalam perkara *Aquo* Penggugat berhak Uang penggantian hak dan Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang bahwa dalam Peraturan Perusahaan PT Domas Agroiinti Prima dalam Pasal 67 Angka 3 huruf D. Tentang Uang Pisah, menyebutkan:

- “Uang Pisah diberikan bagi pekerja yang mempunyai masa kerja selama lebih 5 (lima) tahun;
- Besarnya uang pisah adalah 1 Kali Gaji Pokok;

Uang pisah diberikan kepada pekerja yang di PHK, karena:

3. Pelanggaran bersifat mendesak (Pasal 52 ayat 2, PP No.35 Tahun 2021);”;

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

Atas nama **JUNI RENOLD F. SIHOMBING**, Upah 8.950.000,-;

Uang penggantian hak, berupa uang pisah 1 bulan upah ( Pasal 67 Ayat 3 huruf d Peraturan Perusahaan PT Domas Agroiinti Prima), sebesar = Rp.8.950.000,- (*delapan juta sembilan ratus lima puluh rupiah*);

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 5 (lima)** gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi upah selama dalam masa penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan

Halaman 49 dari 52 halaman Putusan No. 245/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Kerja atau upah selama proses, upah proses adalah upah yang dibayarkan kepada Pekerja apabila pekerja yang di PHK sebelum adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). *"Selama putusan lembaga perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan (dimaknai : belum Berkekuatan Hukum Tetap (BHT), baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya"* (vide: Pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011), oleh karena Pasal 155 ayat (2) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah di hapus oleh Undang Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, maka Majelis Hakim menyatakan permohonan pembayaran upah proses tidak dapat dikabulkan atau **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 6 (enam)** gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar ganti rugi jasa Advokat/Pengacara sebesar Rp.46.000.000,- (*Empat puluh enam juta rupiah*) kepada Penggugat, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim hal tersebut tidak berdasarkan hukum, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 7 (tujuh)** gugatan penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas barang milik Tergugat, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Penggugat tidak mengajukan secara terperinci dan tidak dapat membuktikan kepemilikan Tergugat sehingga tidak memenuhi syarat-syarat sita jaminan sebagaimana dimaksud dalam Ketentuan Pasal 261 RBg, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 8 (delapan)** gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv Junto yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa. maka permohonan tersebut tidak dapat diterima atau **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 9 (sembilan)** gugatan penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara *aquo* dapat dilaksanakan lebih dahulu (*Uitvoerbaar bij vooraad*), meskipun ada upaya hukum dari Tergugat, dalam hal ini Majelis hakim mempertimbangkan bahwa dalam Perkara ini tidak terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 191

*Halaman 50 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Rbg *junto* Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 *junto* Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 dan terhadap putusan ini masih dapat dilakukan upaya hukum Kasasi serta untuk menghindari kesulitan Penggugat sendiri dibelakang hari apabila terdapat putusan yang berbeda, maka permohonan tersebut harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan 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 berkaitan dengan alat-alat bukti surat yang lain yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini, maka alat bukti tersebut tidak dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka **gugatan selain dan selebihnya harus ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan dibawah 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, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga **biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara**;

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini ducapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang penggantian hak berupa uang pisah, secara tunai dan sekaligus, sebesar Rp. 8.950.000,- (*delapan juta sembilan ratus lima puluh rupiah*);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara, sejumlah Rp32.500.00,-. (*tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah*);

*Halaman 51 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, tanggal 21 Februari 2024, oleh kami, **FAUZUL HAMDY, S.H., M.H.** sebagai hakim ketua, **MASDALENA LUBIS, S.H.**, dan **MINGGU SARAGIH, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut dibacakan pada hari Rabu, tanggal 28 Februari 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi oleh Para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **SUMARDY, S, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua

**Hj. MASDALENA LUBIS, S.H.,**

**FAUZUL HAMDY, S.H., M.H.**

**MINGGU SARAGIH, S.H., M.H**

Panitera Pengganti,

**SUMARDY, S, S.H.**

Perincian biaya:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. Panggilan                            | Rp12.500,-        |
| 2. Redaksi                              | Rp10.000,-        |
| 3. Materai                              | <u>Rp10.000,-</u> |
| Jumlah                                  | Rp32.500,-        |
| (tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah) |                   |

Halaman 52 dari 52 halaman Putusan No. 245/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn