



PUTUSAN

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

MARICE LAHOPANG, pemegang Kartu Tanda Penduduk dengan NIK 7106085707740002, Lahir di Manggawa pada tanggal 17 Juli 1974, Umur 48 Tahun, Jenis Kelamin Perempuan, Warga Negara Indonesia, Agama Kristen, Pekerjaan Mengurus Rumah Tangga, Sudah Kawin, beralamat di Desa Kawangkoan Baru, Kecamatan Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. MICHAEL CALVIN IMMANUEL TUERAH, S.H., 2. HITLER WILLYAM ROMPAS, S.H., 3. ALIHURDIN PATIALI, S.H., 4. AGUS YAFLI TAWAS, S.H., M.H., Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum dari Kantor Hukum MICHAEL TUERAH & PARTNERS, beralamat kantor di Perumahan Palm Highland Village Block D No. 13, Desa Sea Mitra, Kecamatan Pineleng, Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 16 Oktober 2023 dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Manado dibawah Nomor Register 1457/SK/PN Mnd tanggal 2 November 2023, sebagai PENGGUGAT;

Lawan

CV. SEGARINDO UTAMA yang beralamat di Jalan Manado-Bitung, Desa Kolongan Tetempangan, Kecamatan Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, yang diwakili oleh Direktur JIMMY RONY KUBERTU yang menugaskan kepada MOHAMAD CHOLID

Halaman 1 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SURATMAN berdasarkan Surat Penunjukan Tugas sebagai Direktur tertanggal 31 Januari 2024, dalam hal ini memberikan kuasa kepada WENS A. BOYANGAN, S.H., M.H., Advokat/Pengacara & Penasehat Hukum WENS A. BOYANGAN, S.H., M.H. & Rekan, beralamat di Jalan Ring Road 2, Lingkungan I, Kelurahan Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado Sulawesi Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Februari 2024, yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Manado dibawah Nomor Register 240/SK/PN Mnd tanggal 21 Februari 2023 sebagai TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi dari kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 29 Januari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado pada tanggal 1 Februari 2024 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat adalah CV. Segarindo Utama yang bergerak dalam bidang manufaktur sebagai produsen Air minum dalam kemasan yang beralamat di Jl. Manado-Bitung, Desa Kolongan Tetempangan, Kecamatan Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara;
2. Bahwa Penggugat adalah Marice Lahopang yang merupakan karyawan Tergugat dengan rincian Jabatan, Masa kerja dan upah sebagai berikut:

Jabatan : Helper

Masa Kerja : Oktober 2012 – Maret 2023 (10 tahun 4 bulan)

Upah : Rp. 3.310.723

Halaman 2 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa awal mula permasalahan dimulai ketika Penggugat mengalami permasalahan hukum dan diperiksa oleh pihak berwajib, hal mana dalam proses pemeriksaan penggugat tetap bekerja seperti biasanya di Perusahaan milik Tergugat, sampai pada pertengahan bulan Desember 2022 yang mengharuskan Penggugat untuk ditahan oleh pihak yang berwajib, sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya sampai bulan februari 2023, dimana alasan mengenai hal tersebut diketahui pasti oleh Pihak Tergugat;
4. Bahwa setelah selesai menjalani masa tahanan pada pertengahan bulan februari 2023, Penggugat mendatangi Perusahaan milik Tergugat untuk menanyakan agar dapat melanjutkan pekerjaannya, namun Pihak Tergugat tidak memberi jawaban pasti dan nanti pada awal bulan Maret 2023 Penggugat bertemu dengan pihak Tergugat menyampaikan kepada Penggugat bahwasannya Tergugat sudah tidak ingin mempekerjakan Pihak Penggugat lagi;
5. Bahwa sehubungan dengan Keputusan Tergugat sesuai permasalahan pada Posita angka 4 (empat), Penggugat meminta surat PHK secara resmi namun hal tersebut tidak diindahkan oleh Pihak Tergugat, dengan kata lain sampai saat ini pun tidak ada bukti tertulis bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, dan tidak pernah ada Keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai hal tersebut;
6. Bahwa dikarenakan sampai saat ini tidak ada keputusan dari Pihak Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai PHK dari Tergugat, selama itu pula Penggugat pun tidak lagi menerima upah/gaji dari Tergugat, sehingga Penggugat mengajukan Permohonannya berdasarkan Pasal 154 A Ayat (1) huruf g Undang-Undang RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Jo Pasal 36 huruf g Angka 4 dan 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Bahwa atas permasalahan tersebut Penggugat mengajukan permintaan perundingan Bipartit terhadap tergugat dan Perundingan Bipartit tersebut mulai dari tanggal 27 April 2023 – 4 Mei 2023 namun Perundingan Bipartit tersebut tidak berhasil atau tidak mencapai kesepakatan;

Halaman 3 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



8. Bahwa dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan pada perundingan Bipartit, Penggugat mengajukan permohonan untuk mencatatkan perselisihan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara untuk membantu menyelesaikan dan atau memfasilitasi Mediasi perselisihan PHK tersebut sesuai Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
9. Bahwa setelah dilakukan Tripartit oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, upaya Mediasi tersebut tidak berhasil sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran Nomor : 560/DTKT-IV/HI-PHI/57/2023, namun dikarenakan tidak adanya pelaksanaan dan atau tidak kesepahaman dengan anjuran tersebut maka Penggugat lewat anjuran tersebut mengajukan gugatan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado;
10. Bahwa tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat secara sepihak tidak berdasarkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka hal itu bertentangan dengan Pasal 151 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *jo.* UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *Jo* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
11. Bahwa tindakan melakukan PHK secara sepihak oleh Tergugat bertentangan dengan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1998 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”;
12. Bahwa tindakan melakukan PHK secara sepihak oleh Tergugat bertentangan dengan Pasal 7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) Negara-negara peserta perjanjian mengakui Hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama :
 - a. Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan :



- i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang dari pada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian;
 - b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
 - c. Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;
 - d. Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum;
13. Bahwa tindakan PHK secara sepihak oleh Tergugat sangat berdampak pada kehidupan ekonomi keluarga penggugat. Dimana suami Pergugat hanya sebagai pekerja serabutan dan Penggugat sebagai Ibu rumah tangga menjadi salah satu tulang punggung keluarga yang merupakan SARMINAH modern yang dilanggar haknya yang dimana masih harus menanggung biaya kehidupan anak dan suami yaitu:
 - Anak : Stevania David
 - Suami : Julianos David
14. Bahwa selama Penggugat ditahan, pihak Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021 Pasal 53 ayat (1) yaitu memberikan tunjangan kepada tanggungan Penggugat dengan rincian sebagai berikut :
 - 2 (dua) orang tanggungan = $35\% \times \text{Rp. } 3.310.723 = \text{Rp. } 1.158.753$
 - $\text{Rp. } 1.158.753 \times 2$ (bulan ditahan pihak berwajib) = $\text{Rp. } 2.317.506$
15. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dibuatkan perjanjian tertulis oleh Tergugat, namun jika melihat dari jenis pekerjaannya yang merupakan pekerjaan bersifat tetap dan bukan sementara yang telah berlangsung selama 10 tahun 4 bulan sesuai Pasal 4 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 jo Pasal 54 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

status Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

16. Bahwa sejak adanya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 6 Maret 2023, sesuai dengan ketentuan Pasal 157A Ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2012, Tergugat berkewajiban membayarkan hak atas upah proses Penggugat yang sudah dihentikan Tergugat sejak 6 Maret 2023 dengan rincian sebagai berikut :

Upah Proses 6 x Rp. 3.310.723,- = **Rp. 19.865.338,-**

(Sembilan belas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah)

17. Bahwa tindakan Tergugat yang membayar upah kepada Penggugat lebih rendah dari upah minimum (tidak sesuai dengan UMP Provinsi Sulawesi Utara) adalah bertentangan dengan Pasal 88E UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dimana Upah yang diterima Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak sesuai dengan UMP Provinsi Sulawesi Utara dengan rincian sebagai berikut:

NO	BULAN/ TAHUN	UPAH	POTONGAN	GAJI YANG DITERI MA	UMP	SELISIH UPAH
1	Juni / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 119.000	Rp. 2.030.12 5	Rp. 2.150.00 0	Rp. 119.875
2	Agustus / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 115.250	Rp. 2.034.75 0	Rp. 2.150.00 0	Rp. 115.250
3	Oktober / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 95.250	Rp. 2.054.75 0	Rp. 2.150.00 0	Rp. 95.250
4	November /	Rp.	Rp. 271.250	Rp.	Rp.	Rp. 271.250



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	2015	2.150.00 0		1.878.75 0	2.150.00 0	
5	Februari / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 124.000	Rp. 2.251.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 149.000
6	Maret / 2016	Rp. 2.400.00 0	Rp. 806.000	Rp. 1.594.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 806.000
7	April / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 207.269	Rp. 2.217.26 9	Rp. 2.400.00 0	Rp. 182.731
8	Mei / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 357.958	Rp. 2.017.04 2	Rp. 2.400.00 0	Rp. 382.958
9	Juni / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 350.538	Rp. 2.074.46 2	Rp. 2.400.00 0	Rp. 325.538
10	Juli / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 154.000	Rp. 2.221.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 179.000
11	Agustus / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 327.269	Rp. 2.097.73 1	Rp. 2.400.00 0	Rp. 302.269
12	September / 2016	Rp. 2.400.00 0	Rp. 432.000	Rp. 1.968.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 432.000
13	Oktober / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 276.632	Rp. 2.148.36 8	Rp. 2.400.00 0	Rp. 251.632
14	November / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 266.632	Rp. 2.158.36 8	Rp. 2.400.00 0	Rp. 241.632



15	Desember / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 586.440	Rp. 1.838.56 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 561.440
16	Januari / 2017	Rp. 2.400.00 0	Rp. 582.113	Rp. 1.817.88 7	Rp. 2.598.00 0	Rp. 780.113
17	Februari / 2017	Rp. 2.625.00 0	Rp. 410.863	Rp. 2.214.13 7	Rp. 2.598.00 0	Rp. 383.863
18	Maret / 2017	Rp. 2.675.00 0	Rp. 372.882	Rp. 2.302.11 8	Rp. 2.598.00 0	Rp. 295.882
19	April / 2017	Rp. 2.600.00 0	Rp. 146.250	Rp. 2.453.75 0	Rp. 2.598.00 0	Rp. 144.250
20	Mei / 2017	Rp. 2.625.00 0	Rp. 310.625	Rp. 2.314.37 5	Rp. 2.598.00 0	Rp. 283.625
21	Juli /2017	Rp. 2.675.00 0	Rp. 384.135	Rp. 2.290.86 5	Rp. 2.598.00 0	Rp. 307.135
22	Mei / 2018	Rp. 2.851.00 0	Rp. 250.817	Rp. 2.600.18 3	Rp. 2.824.28 6	Rp. 224.103
23	Juli / 2018	Rp. 2.911.00 0	Rp. 272.025	Rp. 2.638.97 5	Rp. 2.824.28 6	Rp. 185.311
24	Oktober / 2018	Rp. 2.941.00 0	Rp. 709.877	Rp. 2.231.12 3	Rp. 2.824.28 6	Rp. 593.163
25	Januari / 2019	Rp. 2.851.00	Rp. 541.997	Rp. 2.309.00	Rp. 3.051.07	Rp. 742.073



		0		3	6	
26	Februari / 2019	Rp. 2.881.00 0	Rp. 106.277	Rp. 2.774.72 3	Rp. 3.051.07 6	Rp. 276.353
27	Maret / 2019	Rp. 2.987.00 0	Rp. 490.357	Rp. 2.496.64 3	Rp. 3.051.07 6	Rp. 554.433
28	Juni / 2019	Rp. 3.033.00 0	Rp. 321.850	Rp. 2.711.15 0	Rp. 3.051.07 6	Rp. 339.926
29	Januari / 2020	Rp. 2.999.00 0	Rp. 328.472	Rp. 2.670.52 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 640.195
30	Februari / 2020	Rp. 3.135.00 0	Rp. 336.432	Rp. 2.798.56 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 512.155
31	Juni / 2020	Rp. 3.067.00 0	Rp. 573.552	Rp. 2.493.44 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 817.275
32	Agustus / 2020	Rp. 3.067.00 0	Rp. 426.512	Rp. 2.640.48 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 670.235
33	Februari / 2021	Rp. 3.135.00 0	Rp. 698.592	Rp. 2.436.40 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 874.315
34	Maret / 2021	Rp. 3.033.00 0	Rp. 450.512	Rp. 2.582.48 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 728.235
35	April / 2021	Rp. 3.164.00 0	Rp. 792.674	Rp. 2.371.32 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 939.395



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

36	Mei / 2021	Rp. 3.096.00 0	Rp. 324.992	Rp. 2.771.00 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 539.715
37	Juli / 2021	Rp. 3.164.00 0	Rp. 509.552	Rp. 2.654.44 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 656.275
38	Oktober / 2021	Rp. 3.314.00 0	Rp. 1.347.77 2	Rp. 1.966.22 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 1.344.495
39	November / 2021	Rp. 3.382.00 0	Rp. 906.042	Rp. 2.475.95 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 834.765
40	April / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 641.202	Rp. 2.669.52 1	Rp. 3.310.72 3	Rp. 641.202
41	Juli / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 376.346	Rp. 2.934.37 7	Rp. 3.310.72 3	Rp. 376.346
42	September / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 671.202	Rp. 2.639.52 1	Rp. 3.310.72 3	Rp. 671.202
					Total :	Rp.19.771.86 0

18. Bahwa dikarenakan Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, sesuai Pasal 154 A, ayat (1) huruf g. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, maka adalah tepat apabila Yang Mulia Majelis Hakim

Halaman 10 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemeriksa perkara *a quo* untuk dapat menghukum Tergugat membayar Hak Penggugat berdasarkan Pasal 48 PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), uang pergantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan rincian sebagai berikut:

➤ Uang Pesangon

9 X Rp. 3.310.723,- = Rp. 29.796.507,-

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja

4 X Rp. 3.310.723,- = Rp. 13.242.892,-

Total = Rp. 43.039.399,-

➤ Uang Pergantian Hak

15% X Rp. 43.039.399,- = Rp. 6.455.909,-

Jumlah Total Keseluruhan = **Rp. 49.495.308,-**

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

19. Bahwa berdasarkan pada uraian yang penggugat sampaikan di atas, sudah sepatutnya yang kami hormati Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk dapat menyatakan Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak;

20. Bahwa sekiranya Putusan atas perkara *a quo* dikabulkan dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) namun tidak dilaksanakan Tergugat secara sukarela, maka sangat beralasan menurut hukum -- Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Cq Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* – Menghukum Tergugat membayar uang paksa/uang denda (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;

21. Bahwa agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa (*illusoir*) serta putusan ini memiliki daya eksekusi demi menjamin dipenuhinya kewajiban tergugat dan Terpenuhinya hak Penggugat, maka sangat beralasan menurut hukum – Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Manado Cq Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* –

Halaman 11 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



menyatakan sah dan berharga sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap aset milik Tergugat yang memiliki Nilai sekurang-kurangnya sebesar total keseluruhan kewajiban Tergugat untuk membayarkan Hak Penggugat (uang pesangon, penghargaan masa kerja, pergantian hak, selisih upah dan upah proses) yaitu sebesar **Rp. 91.450.012,- (sembilan puluh satu juta empat ratus lima puluh dua belas rupiah)** yaitu berupa Aset milik Tergugat yang nilai lelangnya dapat mengganti nominal uang yang merupakan Hak Penggugat dan harus dibayarkan kepada Penggugat, dapat berupa barang bergerak maupun tidak bergerak baik yang dimiliki sekarang maupun nanti, selama atas barang tersebut melekat nama Tergugat sebagai pemilik;

22. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada fakta dan bukti-bukti hukum yang kuat dan jelas, hal mana gugatan Penggugat adalah mengenai penghidupan bagi kelangsungan hidup keluarga Penggugat, maka patut dan layak -- Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Manado Cq Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* – menyatakan Putusan atas perkara *a quo* dapat dijalankan secara serta merta (*uit voerbaar bij vooraad*) meskipun ada upaya Hukum Kasasi maupun Peninjauan Kembali;
23. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat berdasarkan pada fakta serta alat bukti yang sah, maka sangatlah tepat, berdasar dan beralasan menurut hukum gugatan penggugat patut untuk dikabulkan.

Berdasarkan uraian alasan-alasan Posita dan fakta hukum di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada -- Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Manado Cq Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* – untuk berkenan memutus perkara *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan menurut hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kewajibannya sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021 Pasal 53 ayat (1) yaitu memberikan tunjangan kepada tanggungan Penggugat sebesar **Rp. 2.317.506 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

- a. 2 (dua) orang tanggungan = $35\% \times \text{Rp. } 3.310.723 = \text{Rp. } 1.158.753$
- b. $\text{Rp. } 1.158.753 \times 2$ (dua bulan ditahan pihak berwajib) = **Rp. 2.317.506**

Rp. 2.317.506 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah)

5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan Hak Penggugat berdasarkan Pasal 48 PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) sebesar **Rp. 49.495.308,- (empat puluh sembilan juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus delapan rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon

$$9 \times \text{Rp. } 3.310.723,- = \text{Rp. } 29.796.507,-$$

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$4 \times \text{Rp. } 3.310.723,- = \text{Rp. } 13.242.892,-$$

$$\text{Total} = \text{Rp. } 43.039.399,-$$

- c. Uang Penggantian Hak

$$15\% \times \text{Rp. } 43.039.399,- = \text{Rp. } 6.455.909,-$$

$$\text{Jumlah Total Keseluruhan} = \text{Rp. } 49.495.308,-$$

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

6. Menghukum Tergugat membayar Upah Proses kepada Penggugat terhitung sejak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat mulai dari ... Januari 2023 sampai dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan ini didaftarkan sebesar **Rp. 19.865.338,- Terbilang (Sembilan belas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

➤ Upah Proses 6 x Rp. 3.310.723,- = Rp. **19.865.338,-**

Terbilang (Sembilan belas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah)

- Menyatakan perbuatan Tergugat yang telah membayar upah kepada Penggugat lebih rendah dari upah minimum adalah Perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 88E ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- Menghukum Tergugat untuk membayar selisih upah kepada Penggugat sebesar **Rp. 19.771.860,- (sembilan belas juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

NO	BULAN/ TAHUN	UPAH	POTONGAN	GAJI YANG DITERI MA	UMP	SELI U
1	Juni / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 119.000	Rp. 2.030.12 5	Rp. 2.150.00 0	Rp. 11
2	Agustus / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 115.250	Rp. 2.034.75 0	Rp. 2.150.00 0	Rp. 115
3	Oktober / 2015	Rp. 2.150.00 0	Rp. 95.250	Rp. 2.054.75 0	Rp. 2.150.00 0	Rp. 95
4	November / 2015	Rp. 2.150.00	Rp. 271.250	Rp. 1.878.75	Rp. 2.150.00	Rp. 27

Halaman 14 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		0		0	0	
5	Februari / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 124.000	Rp. 2.251.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 14
6	Maret / 2016	Rp. 2.400.00 0	Rp. 806.000	Rp. 1.594.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 80
7	April / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 207.269	Rp. 2.217.26 9	Rp. 2.400.00 0	Rp. 18
8	Mei / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 357.958	Rp. 2.017.04 2	Rp. 2.400.00 0	Rp. 38
9	Juni / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 350.538	Rp. 2.074.46 2	Rp. 2.400.00 0	Rp. 32
10	Juli / 2016	Rp. 2.375.00 0	Rp. 154.000	Rp. 2.221.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 17
11	Agustus / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 327.269	Rp. 2.097.73 1	Rp. 2.400.00 0	Rp. 30
12	September / 2016	Rp. 2.400.00 0	Rp. 432.000	Rp. 1.968.00 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 43
13	Oktober / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 276.632	Rp. 2.148.36 8	Rp. 2.400.00 0	Rp. 25
14	November / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 266.632	Rp. 2.158.36 8	Rp. 2.400.00 0	Rp. 24



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15	Desember / 2016	Rp. 2.425.00 0	Rp. 586.440	Rp. 1.838.56 0	Rp. 2.400.00 0	Rp. 56
16	Januari / 2017	Rp. 2.400.00 0	Rp. 582.113	Rp. 1.817.88 7	Rp. 2.598.00 0	Rp. 78
17	Februari / 2017	Rp. 2.625.00 0	Rp. 410.863	Rp. 2.214.13 7	Rp. 2.598.00 0	Rp. 38
18	Maret / 2017	Rp. 2.675.00 0	Rp. 372.882	Rp. 2.302.11 8	Rp. 2.598.00 0	Rp. 29
19	April / 2017	Rp. 2.600.00 0	Rp. 146.250	Rp. 2.453.75 0	Rp. 2.598.00 0	Rp. 14
20	Mei / 2017	Rp. 2.625.00 0	Rp. 310.625	Rp. 2.314.37 5	Rp. 2.598.00 0	Rp. 28
21	Juli /2017	Rp. 2.675.00 0	Rp. 384.135	Rp. 2.290.86 5	Rp. 2.598.00 0	Rp. 30
22	Mei / 2018	Rp. 2.851.00 0	Rp. 250.817	Rp. 2.600.18 3	Rp. 2.824.28 6	Rp. 22
23	Juli / 2018	Rp. 2.911.00 0	Rp. 272.025	Rp. 2.638.97 5	Rp. 2.824.28 6	Rp. 18
24	Oktober / 2018	Rp. 2.941.00 0	Rp. 709.877	Rp. 2.231.12 3	Rp. 2.824.28 6	Rp. 59
25	Januari / 2019	Rp. 2.851.00	Rp. 541.997	Rp. 2.309.00	Rp. 3.051.07	Rp. 74

Halaman 16 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		0		3	6	
26	Februari / 2019	Rp. 2.881.00 0	Rp. 106.277	Rp. 2.774.72 3	Rp. 3.051.07 6	Rp. 27
27	Maret / 2019	Rp. 2.987.00 0	Rp. 490.357	Rp. 2.496.64 3	Rp. 3.051.07 6	Rp. 55
28	Juni / 2019	Rp. 3.033.00 0	Rp. 321.850	Rp. 2.711.15 0	Rp. 3.051.07 6	Rp. 33
29	Januari / 2020	Rp. 2.999.00 0	Rp. 328.472	Rp. 2.670.52 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 64
30	Februari / 2020	Rp. 3.135.00 0	Rp. 336.432	Rp. 2.798.56 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 51
31	Juni / 2020	Rp. 3.067.00 0	Rp. 573.552	Rp. 2.493.44 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 81
32	Aagustus / 2020	Rp. 3.067.00 0	Rp. 426.512	Rp. 2.640.48 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 67
33	Februari / 2021	Rp. 3.135.00 0	Rp. 698.592	Rp. 2.436.40 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 87
34	Maret / 2021	Rp. 3.033.00 0	Rp. 450.512	Rp. 2.582.48 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 72
35	April / 2021	Rp. 3.164.00 0	Rp. 792.674	Rp. 2.371.32 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 93



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

36	Mei / 2021	Rp. 3.096.00 0	Rp. 324.992	Rp. 2.771.00 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 53
37	Juli / 2021	Rp. 3.164.00 0	Rp. 509.552	Rp. 2.654.44 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 65
38	Oktober / 2021	Rp. 3.314.00 0	Rp. 1.347.77 2	Rp. 1.966.22 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 1.3
39	November / 2021	Rp. 3.382.00 0	Rp. 906.042	Rp. 2.475.95 8	Rp. 3.310.72 3	Rp. 83
40	April / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 641.202	Rp. 2.669.52 1	Rp. 3.310.72 3	Rp. 64
41	Juli / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 376.346	Rp. 2.934.37 7	Rp. 3.310.72 3	Rp. 37
42	September / 2022	Rp. 3.310.72 3	Rp. 671.202	Rp. 2.639.52 1	Rp. 3.310.72 3	Rp. 67
Total :						Rp. 19. 60

9. Menyatakan sah dan berharga menurut hukum serta meletakkan sita jaminan terhadap aset milik Tergugat yang nilai lelangnya dapat mengganti nominal uang yang merupakan Hak Penggugat **Rp. 91.450.012,- (sembilan puluh satu juta empat ratus lima puluh ribu dua belas rupiah)** yang harus dibayarkan kepada Penggugat, dapat berupa barang bergerak maupun tidak bergerak baik yang dimiliki sekarang maupun nanti, selama atas barang tersebut melekat nama Tergugat sebagai pemilik;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap dan tidak dilaksanakan Tergugat secara sukarela sampai Putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;
11. Menyatakan agar Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu atau secara serta merta meskipun ada upaya *Verzet*, *Kasasi*, *Perlawanan* dan atau *Peninjauan Kembali (uit voerbaar bij voorraad)*;
12. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap Kuasanya sesuai Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 Oktober 2023 dan Tergugat datang menghadap Kuasanya sesuai Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 Februari 2024;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat diminta persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elitigasi dan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat menyetujuinya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa setelah mempelajari dengan cermat mengenai Isi Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang diajukan oleh Ibu MARICE LAHOPANG melalui Tim Kuasa Hukum-nya, tertanggal 29 Januari 2024, maka kami secara tegas Menolak serta membantah dalil-dalil yang sekiranya dimaksudkan untuk menyudutkan bahkan mempersalahkan sepenuhnya pihak CV. Segarindo Utama, terkait dengan Fakta bahwa Ibu MARICE LAHOPANG **tidak bisa bekerja lagi** di CV. Segarindo Utama;

Halaman 19 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa adapun fakta-fakta yang sebenarnya terjadi, sehingga Ibu MARICE LAHOPANG tidak diperkenankan lagi untuk bekerja di CV. Segarindo Utama, sebagaimana sudah terungkap pada saat perundingan Bipartit serta pemeriksaan secara Tripartit yang difasilitasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, Bpk. BARTO PINONTOAN, S.H;

Bahwa tanpa bermaksud untuk mengulang kembali fakta-fakta yang sudah pernah terungkap sebelumnya dalam pemeriksaan secara Bipartit dan Tripartit, melalui Tanggapan dan Jawaban kami ini, maka kami lampirkan juga Kronologi Perselisihan antara CV. Segarindo Utama dengan Ibu MARICE LAHOPANG;

Bahwa pada intinya kami dari pihak CV. Segarindo Utama sebagai Pelaku Usaha akan tunduk dan patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta tetap menghargai Hak – Hak dari pada Karyawan yang sudah pernah mengabdikan diri-nya dengan bekerja bersama CV. Segarindo Utama, namun tentunya harus bersesuaian dengan Norma juga Kaidah hukum yang berlaku dalam tatanan hubungan industrial antara Pengusaha dan Karyawan, terkait Hak dan Kewajiban masing-masing Pihak, sehingga terkesan tidak memaksa kehendak salah satu pihak;

Dalam Eksepsi

➤ **Gugatan a quo** adalah tergolong *obscuur / Kabur (onduidelijk)*

Bahwa sehubungan dengan tuntutan dari Ibu MARICE LAHOPANG melalui Tim Kuasa Hukum-nya dalam gugatan *a quo*, **Mohon Maaf** kami dari Pihak CV. Segarindo Utama merasa sudah sangat **tidak logis** dan telah menyimpang dari Aturan Hukum, terkait Penyelesaian Hubungan Industrial antara Perusahaan dan Karyawan, dimana Dasar hitung-hitungan yang diajukan *a quo* terkesan terlalu **mengada-ada**, seolah-olah yang menghendaki kejadian **Tidak Masuk Kerja** atau **Mangkir**-nya si Ibu MARICE LAHOPANG dari Kewajibannya sebagai seorang Pekerja adalah sepenuhnya kesalahan Pihak CV. Segarindo Utama, padahal kenyataannya tidak-lah sebagaimana yang telah di dramatisir oleh Penggugat dalam surat gugatan *a quo*;

Bahwa pada point 16 hlm. 6 gugatan *a quo*, Penggugat mendalilkan tentang Pihak CV. Segarindo Utama (Tergugat) berkewajiban membayarkan Hak atas Upah proses Penggugat yang sudah diberhentikan sejak 6 Maret 2023 sebesar 6 Kali Gaji per Bulan, dimana dalil *a quo* sudah sangat tidak rasional dan tidak masuk akal sehat, karena bagaimana mungkin Orang

Halaman 20 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang sudah Mangkir atau Tidak Masuk Bekerja selama sehari-hari bahkan sudah sebulan lebih lamanya, tanpa ada Pemberitahuan ataupun Kabar Beritanya yang Jelas, tiba-tiba datang meminta untuk Upah-nya dibayarkan, padahal dia tidak masuk bekerja; **Sebaliknya** ketika Posisi Pihak Ibu MARICE LAHOPANG ataupun Tim Kuasa Hukumnya sebagai Pengusaha yang punya Usaha dengan mempekerjakan Karyawan kemudian kejadiannya seperti peristiwa ini apakah Wajar dan Pantas jika Orang yang sudah tidak masuk bekerja lagi di Perusahaan anda kemudian tiba-tiba Orang tersebut datang untuk meminta Gaji / Upah Kerja selama dia tidak bekerja ???

Bahwa sebagaimana yang sudah pernah dijelaskan oleh Pihak CV. Segarindo Utama dalam pertemuan secara **Bipartit** dan **Tripartit**, Ibu MARICE LAHOPANG ada terlibat **Masalah Hukum** dengan **pihak lain** diluar dari CV. Segarindo Utama, dimana persoalan Hukum dari Ibu MARICE LAHOPANG tersebut **tidak ada** sangkut-pautnya antara hubungan kerjanya dengan Pihak CV. Segarindo Utama atau dengan **kata lain** Bagaimana mungkin Ibu MARICE LAHOPANG yang bermasalah hukum dengan pihak lain sehingga kemudian ditahan oleh Pihak Kejaksaan Minut, namun Ibu MARICE LAHOPANG dengan enteng-nya meminta pertanggung-jawaban kepada Pihak CV. Segarindo Utama untuk membayar Gaji / Upah Kerja-nya padahal Ibu MARICE LAHOPANG telah Mangkir dari Kewajibannya sebagai Pekerja karena sudah tidak masuk kerja lagi; **Lain halnya** jika Ibu MARICE LAHOPANG (Penggugat) telah diberhentikan atau dirumahkan atas inisiasi dari Pihak CV. Segarindo Utama **tanpa ada sebab** atau **alasan yang jelas**, maka sudah pasti Pihak Tergugat berkewajiban untuk tetap membayar Gaji / Upah Karyawan sambil menunggu Kepastian Hukum dari Status Karyawan tersebut; Akan tetapi peristiwa yang terjadi dengan Ibu MARICE LAHOPANG (Penggugat) **sangat berbeda** dengan apa yang dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 155 ayat 2 (dua) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **Bukan Ketentuan Pasal 157 A ayat (2) UU. No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang digunakan oleh Para Penggugat, karena berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/ 2020 adalah Inkonstitusional;**

Bahwa demikian-pun halnya yang menjadi dalil Penggugat pada point 17 posita gugatan yang menguraikan tentang Upah Minimum yang tidak sesuai dengan UMP Provinsi Sulawesi Utara, adalah dalil yang mengada-ada karena dalam Tabel Perinciannya sudah terungkap tentang Gaji yang diterima sejak Juni 2015 hingga September 2022 adalah **sesuai** dengan Daftar Tabel di **Kolom UMP**, sehingga terungkap CV. Segarindo Utama tidak pernah membayar Gaji / Upah dibawah UMP Provinsi Sulawesi Utara, hanya ada

Halaman 21 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

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

Selisih dengan Gaji / Upah yang diterima karena adanya **Potongan** atas **Upah / Gaji** dari Ibu MARICE LAHOPANG sejak Juni 2015 hingga September 2022, **Namun** sama sekali tidak dijelaskan secara **Kongkrit** dan **Jelas**, apa yang dimaksud dengan Potongan atas Upah / Gaji tersebut, apakah untuk BPJS Ketenagakerjaan-nya Ibu MARICE LAHOPANG atau untuk tujuan apa ???

Dalam Pokok Perkara

Bahwa uraian Dalam Pokok Perkara ini merupakan **suatu Kesatuan yang tidak terpisahkan** dengan Materi Dalam Eksepsi tersebut diatas;

Bahwa pada point 18 dalil posita gugatan *a quo* juga mendalilkan tentang Uang Pesangon bagi Ibu MARICE LAHOPANG (Penggugat) yang telah Mangkir Kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa ada Pemberitahuan yang Jelas dan Pasti mengenai keberadaannya, dimana Pihak CV. Segarindo Utama telah berupaya untuk memanggil-nya 2 (kali) secara Patut namun tidak bertemu dengan Orang lain dirumahnya Ibu MARICE LAHOPANG (*vide Bukti dari Tergugat, akan diajukan dalam Pemeriksaan Persidangan*)

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dirumuskan :

- Pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
- Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk bekerja;

Ayat (3) dirumuskan :

- Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan Uang Pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Sebagaimana sebagian telah diubah dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

Halaman 22 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa sesuai **Fakta** yang ada, **terindikasi** Ibu MARICE LAHOPANG (Penggugat) telah dikualifikasikan mengundurkan diri dari pekerjaannya di CV. Segarindo Utama;

Bahwa atas dalil hitung-hitungan yang diajukan oleh Penggugat melalui Kuasa Hukum-nya, semua kami Tolak dengan Tegas, karena tidak sesuai dengan Fakta Hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial, dimana kami Pihak CV. Segarindo Utama hanya akan **tunduk** dan **patuh** dengan **Anjuran Tertulis** dalam Acara Tripartit yakni, Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, tertanggal 03 Oktober 2023, dengan membayarkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Bantuan sesuai dengan ketentuan Pasal 35 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021;

Berdasarkan semua uraian tersebut diatas, berkenanlah kiranya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, menjatuhkan Amar Putusan sebagai berikut :

1. Menerima Eksepsi dan Jawaban Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *Niet Ontvankelijke Verklaard*, karena mengandung *Obscuur*; **atau**
3. Menyatakan sah dan berharga Anjuran Tertulis dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, tertanggal 03 Oktober 2023; **dan**
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebih-nya;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Sekiranya Yang Mulia Majelis Hakim, berpendapat lain, mohon diberikan putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik menyatakan bertetap pada gugatan dan atas Replik Penggugat tertanggal 21 Maret 2024, Tergugat tidak mengajukan Duplik secara tertulis namun secara lisan menyatakan bertetap pada Jawabannya, yang untuk lengkap sebagaimana terlampir dalam berkas perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi Surat Permintaan Perundingan Bipartit, Nomor: 01/NON.LIT/MTP/IV/2023, tanggal 27 April 2023, dari Michael Tuerah & Partners, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Permintaan Perundingan Bipartit, Nomor: 02/NON.LIT/MTP/V/2023, tanggal 4 Mei 2023, dari Michael Tuerah & Partners, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi Surat Anjuran, Nomor: 560/D TKT-IV/HI-PHI/57/2023, tanggal 03 Oktober 2023, dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Sulawesi Utara, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi Surat Pernyataan dari Marice Lahopang, tanggal 08 Desember 2022, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi Slip Gaji tanggal 30 Juni 2015, tanggal 31 Oktober 2015, tanggal 1 Agustus 2015, tanggal 30 November 2015, atas nama Marice Lahopang, dan tanggal 1 Agustus 2015, tanggal 30 Juni 2015 atas nama Denny David, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi Slip Gaji tanggal 2 Februari 2016, tanggal 31 Maret 2016, tanggal 29 April 2016, tanggal 31 Mei 2016, tanggal 30 Juni 2016, tanggal 30 Juli 2016, tanggal 31 Agustus 2016, tanggal 31 September 2016, tanggal 31 Oktober 2016, tanggal 30 November 2016, tanggal 30 Desember 2016 atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi Slip Gaji bulan Januari 2017 s/d bulan Juli 2017 atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi Slip Gaji tanggal 30 Mei 2018, tanggal 30 Juli 2018, tanggal 31 Oktober 2018, atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi Slip Gaji bulan Januari 2019, bulan Februari 2019, bulan Maret 2019, bulan Juni 2019, atas nama Marice Lahopang, selanjutnya disebut bukti surat P-9;
10. Fotokopi Slip Gaji bulan Januari 2020, bulan Februari 2020, bulan Juni 2020, bulan Agustus 2020, atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi Slip Gaji bulan Februari 2021, bulan Maret 2021, bulan April 2021, bulan Mei 2021, bulan Juli 2021, bulan Oktober 2021, bulan November 2021, atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-11;

Halaman 24 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



12. Fotokopi Slip Gaji bulan April 2022, bulan Juli 2022, bulan September 2022, atas nama Marice Lahopang, bermeterai cukup dan diberi tanda bukti P-12;

Fotokopi bukti surat tersebut kesemuanya bermeterai cukup dan untuk bukti P-1 sampai dengan bukti P-12 telah dicocokkan sesuai dengan aslinya sedangkan bukti P-4 berupa foto copy dari foto copy, selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Tergugat kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat, dan oleh karena fotokopi bukti-bukti surat tersebut bermeterai cukup, sehingga memenuhi ketentuan Undang Undang Nomor 10 tahun 2020 tentang Bea Meterai, dan dapat dipergunakan sebagai alat bukti dalam pembuktian Penggugat dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat tersebut, Kuasa Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi **Sony Kasiuntung** dan saksi **Juan Pangumbahase** yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

Bukti Saksi Para Penggugat :

1. **Sony Kasiuntung**, berjanji yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi menerangkan mengetahui Tergugat;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat karena pernah bekerja pada Tergugat tahun 2013;
 - Bahwa sejak tahun 2017, Saksi tidak bekerja pada Tergugat;
 - Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang penyaluran makanan merek garuda food;
 - Bahwa tugas saksi di perusahaan Tergugat sebagai Helper yang mengantarkan barang ke toko-toko wilayah Manado sampai Kotamobagu;
 - Bahwa jenis makanan yang dijual saat itu ada merek garuda food, Air kemasan, Sirup Segar;
 - Bahwa cara saksi sehingga dapat bekerja di perusahaan Tergugat yaitu melamar kerja;
 - Bahwa Saksi tidak menandatangani perjanjian kerja setelah diterima bekerja pada Tergugat, tetapi saksi langsung bekerja ketika lamaran diterima;
 - Bahwa upah yang diberikan Tergugat, saat itu sesuai upah minimum provinsi, namun pastinya Saksi lupa;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saat Saksi diterima bekerja, Penggugat sudah bekerja lebih dahulu di perusahaan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat masih bekerja di perusahaan Tergugat di bagian gudang;
- Bahwa saksi tidak mengetahui upah yang diterima Penggugat, dan saksi tidak mengetahui saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui alasan Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat karena Tergugat memberhentikan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahuinya karena Saksi diberitahukan oleh bapak Owan. Saat itu bertemu dan menanyakan siapa saja yang masih bekerja pada Tergugat dan bapak Owan menyampaikan jika Penggugat juga sudah tidak bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu jika Penggugat bermasalah hukum dan sedang ditangani pihak kepolisian;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat memiliki 1 (satu) orang anak;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai aturan dalam perusahaan Tergugat;
- Bahwa seingat saksi sewaktu Saksi bekerja pada perusahaan Tergugat, pernah melihat papan pengumuman, namun Saksi tidak pernah membaca isi pada papan tersebut;
- Bahwa Saksi tidak menandatangani perjanjian kerja, saat diterima bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa merek air mineral yang Saksi distribusikan yaitu Merek Hzo;
- Bahwa Saksi tidak pernah diberitahukan Penggugat jika ia tidak lagi bekerja pada Tergugat, dan saksi tidak mengetahui dimana Penggugat bekerja saat ini;
- Bahwa Penggugat bertugas di bagian gudang, juga sering mengangkat barang-barang dari gudang ke mobil;
- Bahwa Saksi dipindah tugaskan ke kantor yang berada di Airmadidi, namun saat di kantor Airmadidi, oleh security tidak diizinkan masuk dan dikembalikan ke kantor Kolongan. Tetapi karena kondisi pekerjaan tidak kondusif saksi berhenti;
- Bahwa Saksi mengetahui jika Penggugat sudah tidak bekerja pada Tergugat tahun 2023;
- Bahwa saksi lupa berapa UMP (upah minimum provinsi) yang saksi terima tahun 2013;

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Halaman 26 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



2. Juan Pangubahase, berjanji yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat karena pernah bekerja pada Tergugat tahun 2015;
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2017 dan saat ini Saksi tidak bekerja pada Tergugat;
- Bahwa tugas saksi di perusahaan Tergugat sebagai Helper yang mengantarkan barang ke toko-toko wilayah Manado sampai Kotamobagu;
- Bahwa upah yang diterima saksi tiap bulannya kurang lebih Rp2.000.000,- (dua juta rupiah)/ bulannya;
- Bahwa alasan saksi berhenti bekerja pada Tergugat karena mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat yang terlebih dahulu bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja pada bagian gudang;
- Bahwa Saksi tidak menerima pesangon saat mengundurkan diri dari perusahaan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui upah yang diterima Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah saat ini Penggugat masih bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat memiliki 2 (dua) orang anak;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai aturan dalam perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi tidak menandatangani perjanjian kerja, saat diterima bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa Jumlah yang akan Saksi terima, saksi ketahui saat menerima upah tersebut;
- Bahwa merek air mineral yang Saksi distribusikan yaitu Merek Hzo;
- Bahwa Penggugat bertugas di bagian gudang, juga sering mengangkat barang-barang dari gudang ke mobil;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat memiliki suami;
- Bahwa saat ini Saksi sudah mengundurkan diri di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui jika Penggugat sudah tidak bekerja pada Tergugat tahun 2023;
- Bahwa saksi lupa UMP (upah minimum provinsi) yang saksi terima tahun 2013;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat dan saksi yang dibawah sumpah atau janji telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bukti surat Tergugat sebagai berikut:

1. Fotokopi Akta Notaris No.4, tanggal 8 September 2010, CV .Segarindo Utama, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-1;
2. Fotokopi Akta Perubahan Perseroan Komanditer CV. Segarindo Utama, No.6, tanggal 16 Maret 2020, , selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-2;
3. Fotokopi Akta Perubahan Perseroan Komanditer CV. Segarindo Utama, No.1, tanggal 13 Oktober 2023, , selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-3;
4. Fotokopi Berita Acara Pelaksanaan Perintah Penahanan dari Kejaksaan Negeri Minahasa utara kepada Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-4;
5. Fotokopi Surat Pemberitahuan dari CV. Segarindo Utama, SGU-SP-001/12/2022, tanggal 7 Desember 2022, kepada Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-5;
6. Fotokopi Surat Pernyataan dari Marice Lahopang, tanggal 08 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-6;
7. Fotokopi Surat Panggilan Pertama dari CV. Segarindo Utama, No.001/01/2023, tanggal 04 Januari 2023, kepada Ibu Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-7;
8. Fotokopi Surat Panggilan I dari CV. Segarindo Utama, No: 001/01/2023, tanggal 05 Januari 2023, kepada Ibu Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-8;
9. Fotokopi Surat Panggilan II dari CV. Segarindo Utama, No: 002/01/2023, tanggal 20 Januari 2023, kepada Ibu Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-9;
10. Fotokopi Surat Kronologi Perselisihan antara CV. Segarindo Utama, dengan Marice Lahopang dari CV. Segarindo Utama kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-10;
11. Fotokopi Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, Nomor: 560/DTKT-IV/HI-PHI/57/2023, tanggal 03

Halaman 28 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oktober 2023, kepada CV. Segarindo Utama dan Sdri. Marice Lahopang, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-11;

12. Fotokopi Jawaban Tertulis dari CV. Segarindo Utama, kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, tanggal 11 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti surat T-12;

Fotokopi bukti surat tersebut kesemuanya bermeterai cukup dan untuk bukti T-1 sampai dengan bukti T-12 setelah dicocokkan sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-4 berupa foto copy dari foto copy, selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Penggugat kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat, dan oleh karena fotokopi bukti-bukti surat tersebut bermeterai cukup, sehingga memenuhi ketentuan Undang Undang Nomor 10 tahun 2020 tentang Bea Meterai, dan dapat dipergunakan sebagai alat bukti dalam pembuktian Penggugat dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Tergugat tersebut untuk membuktikan dalil bantahannya, Kuasa Tergugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi yaitu:

Bukti Saksi Tergugat :

- a. **Enjelina Londah**, berjanji di persidangan yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2018 sebagai administrasi logistik;
- Bahwa Saksi mengajukan lamaran kerja pada Tergugat;
- Bahwa Saksi menandatangani perjanjian kerja, saat Saksi diterima bekerja pada Tergugat, ada perjanjian mengenai jam kerja, upah dan aturan perusahaan;
- Bahwa prosedur perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran Ada surat peringatan (SP) ke-1 sampai dengan ke-3;
- Bahwa dalam surat perjanjian, ada upah yang diterima disebutkan;
- Bahwa upah yang saksi terima pada tahun 2018 kurang lebih Rp3.000.000 (tiga juta rupiah);
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak di bidang distribusi air mineral;
- Bahwa saat Saksi bekerja di Tergugat, Penggugat sudah bekerja;

Halaman 29 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

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

- Bahwa Penggugat sebagai helper di gudang;
- Bahwa saat ini, Penggugat tidak bekerja di Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat bermasalah hukum ditempat tinggalnya;
- Bahwa Saksi mengetahui saat Penggugat datang menyampaikan surat dari kejaksaan sebagai alasan ia tidak datang bekerja karena sedang berhadapan dengan hukum dimana peristiwa tersebut pada tahun 2022;
- Bahwa tanggapan dari Tergugat, Penggugat masih diizinkan bekerja;
- Bahwa saksi tidak mengetahui masalah hukum yang dihadapi Penggugat saat dia bekerja kembali;
- Bahwa saat karyawan mengakhiri masa kerjanya, menerima pesangon;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat mendapatkan pesangon saat ia mengakhiri masa kerjanya;
- Bahwa status Penggugat di perusahaan Tergugat yaitu Karyawan Kontrak;
- Bahwa Saksi tidak ketahui berapa lama kontrak dari Penggugat;
- Bahwa menurut data yang ada di Tergugat, Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2018;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada Tergugat sejak tanggal 18 Desember 2022;
- Bahwa alasan Tergugat menyatakan Penggugat tidak bekerja lagi padanya karena sejak ada surat panggilan ke-1 hingga ke-3, Penggugat tidak pernah datang bekerja pada Tergugat;
- Bahwa yang dilakukan pihak Tergugat setelah panggilan terhadap Penggugat tidak direspon yaitu Tergugat tidak memanggil Penggugat lagi;
- Bahwa Penggugat pernah datang ke Tergugat setelah adanya panggilan tersebut kurang lebih 3 (tiga) bulan setelah panggilan ke-2

Halaman 30 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yaitu bulan April, Penggugat datang ke perusahaan Tergugat membawa surat dari Lembaga Pemasyarakatan (Lapas);

- Bahwa keputusan pihak management, Penggugat dianggap sudah mengundurkan diri;
- Bahwa ada anggapan seperti itu dari pihak Tergugat karena dalam keseharian Penggugat bekerja, kadang masuk, kadang tidak dan sering pulang lebih awal dari jam kerja;
- Bahwa Saksi mengetahuinya, bukti T-4 tersebut diajukan Penggugat kepada Tergugat, sebelum ia tidak masuk kerja;
- Bahwa ada nominal upah, tertuang dalam perjanjian kerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa jumlah upah yang diterima Saksi saat masuk kerja sesuai UMP, sekitar Rp2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah);
- Bahwa nilai UMP karyawan di Tergugat, pada tahun 2022 sesuai UMP tahun 2020 karena perusahaan Tergugat terdampak covid 19;
- Bahwa pegawai yang mengundurkan diri dari perusahaan menerima pesangon;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui jika ada pegawai yang masuk penjara, diluar masalahnya dengan perusahaan, dari pihak perusahaan memberikan kompensasi;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui pegawai yang mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan menerima pesangon;
- Bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah Hubungan kerja;
- Bahwa Saksi pernah bekerja satu bagian dengan Penggugat hanya kami beda divisi/bagian;
- Bahwa dari pihak Tergugat pernah melakukan control dan pengawasan terhadap para pekerja dimana Kontrol saksi dilakukan kepada kepala gudang selanjutnya kepala gudang melakukan kontrol kepada bawahannya termasuk Penggugat;
- Bahwa respon dari Tergugat ketika Penggugat menyampaikan surat dari pihak Kejaksaan, Tergugat tidak memberikan bantuan karena, setelah penyampaian surat tersebut, Penggugat kembali bekerja, lalu

Halaman 31 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak masuk kemudian masuk lagi bekerja sampai sudah tidak pernah ada kabar pemberitahuan kepada pihak Tergugat;

- Bahwa saksi tidak mengetahui langkah yang diambil Tergugat setelah Penggugat tidak pernah datang bekerja lagi yaitu setelah ada surat panggilan kepada Penggugat;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-6;
- Bahwa Penggugat masih bekerja tapi kadang masuk, kadang kala hanya bekerja setengah hari. Tetapi informasi dari kepala gudang sejak tanggal 20 Desember 2022, Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja lagi;
- Bahwa ada aturan dari Tergugat mengenai kehadiran pekerja, Jika berhalangan hadir karena sakit, harus disertai surat keterangan dokter. Jika tidak memberikan kabar selama 5 (lima) hari berturut-turut dinyatakan alpa;
- Bahwa Penggugat tidak memberikan kabar kepada Tergugat Lebih dari 5 (lima) hari;
- Bahwa Penggugat memiliki kontrak kerja dengan Tergugat karena Saksi melihat ada nama Penggugat dalam data pembaharuan kontrak kerja tahun 2019;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat menandatangani kontrak kerja tersebut karena hanya melihat daftar nama;
- Bahwa Penggugat mendapat masalah hukum akhir tahun 2022;
- Bahwa setelah tidak masuk kerja, Penggugat tidak pernah datang kembali ke perusahaan Tergugat;
- Bahwa bentuk kontrak kerja pada perusahaan Tergugat ada yang kontrak kerja harian dan ada yang bulanan;
- Bahwa Saksi hanya mengetahui dari surat yang dibawah Penggugat perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui kontrak kerja didaftarkan ke dinas ketenagakerjaan karena itu bagian HRD (human resource development) atau manajemen sumber daya manusia;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat mulai bekerja pada perusahaan Tergugat;

Halaman 32 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



- Bahwa saksi tidak bersedia menjawab, jumlah upah/gaji yang diterima Saksi dari pihak Tergugat;
- Bahwa Penggugat datang kembali ke Tergugat setelah adanya panggilan ke-3, 3 (tiga) bulan setelah panggilan ke-3;
- Bahwa ada peraturan kerja didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Bahwa yang dilakukan Tergugat sebelum menghadap dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi, yaitu: Tergugat menawarkan kompensasi kepada Penggugat namun Penggugat menolak;
- Bahwa Penggugat berhenti digaji pada bulan Desember 2022;

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat menyatakan masing-masing akan menanggapi dalam Kesimpulan;

b. **Varri Randi Rimper**, berjanji di persidangan yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi mengetahui bukti surat P-7, P-8, P-9 karena Saksi yang mengantar surat-surat tersebut kerumah Penggugat;
- Bahwa keadaan rumah Penggugat saat Saksi mengantarkan surat tersebut dalam keadaan tidak berpenghuni, baik pada pengantaran pertama tanggal 4 Januari 2023 dan pengantaran surat yang kedua;
- Bahwa Saksi mengantarkan surat panggilan kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali;
- Bahwa cara Saksi memastikan bahwa rumah Penggugat tidak berpenghuni yaitu pada saat pengantaran surat pertama, rumah terkunci. Dan pada saat pengantaran kedua, saksi mengantarkan surat sampai 3 (tiga) kali bolak balik rumah Penggugat untuk memastikan surat diterima Penggugat tetapi rumah tetap dalam keadaan kosong;
- Bahwa kondisi rumah Penggugat saat Saksi mendatangnya Pintu dan jendela rumah Penggugat ditutupi dengan pagar yang terbuat dari bambu;
- Bahwa pada tanggal 4 Januari 2023 tersebut adalah hari kerja bukan hari libur, dan pengantaran surat yang kedua kalinya tanggal 5 Januari 2023;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pengantaran surat dengan meletakkan pada pintu rumah tak berpenghuni adalah tidak layak karena tidak diterima langsung;
- Bahwa tidak terpikirkan surat tersebut, tidak diteruskan kepada pemerintah setempat;
- Bahwa yang berinisiatif untuk menaruh surat dibawah pintu rumah adalah arahan dari pihak perusahaan Tergugat;
- Bahwa kondisi pintu rumah dari Penggugat saat Saksi mengantarkan surat terkunci dari luar;
- Bahwa saksi tidak ketahui keberadaan Penggugat;

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi keterangan Saksi dalam kesimpulan;

3. Vaine Reine Pongayow, berjanji di persidangan pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tahun 2015;
- Bahwa jabatan Saksi saat ini sebagai Kepala Gudang;
- Bahwa jabatan Penggugat pada perusahaan Tergugat yaitu Juru bongkar;
- Bahwa keseharian Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat yaitu Penggugat tidak kooperatif karena sering melawan aturan kerja;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat bermasalah dengan hukum di luar perusahaan;
- Bahwa status Penggugat adalah Karyawan Harian;
- Bahwa tindakan yang diberikan pihak Tergugat saat Penggugat melawan aturan kerja yaitu Teguran dari perusahaan;
- Bahwa Penggugat berada satu tim kerja dengan Saksi;
- Bahwa pastinya Saksi tidak ketahui, tapi saat tahun 2015 Saksi masuk kerja, Penggugat sudah kerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa dari data-data yang ada di perusahaan, Penggugat sudah berkeluarga, memiliki suami dan 2 (dua) orang anak;
- Bahwa orang yang bekerja di gudang sebanyak 10 (sepuluh) orang;

Halaman 34 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa cara pemberian upah kepada Penggugat yaitu Upah diterima harian secara tunai tanpa ada slip gaji;
- Bahwa Saksi mengetahui jika Penggugat adalah pekerja harian karena Saksi sudah bekerja lebih dahulu dari Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui kontrak kerja dari Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di Tergugat saksi memasukkan lamaran;
- Bahwa jabatan Saksi saat pertama kali bekerja, saksi pada bagian CV. Sosro;
- Bahwa Saksi menjabat sebagai kepala gudang tahun 2015;
- Bahwa di CV. Sosro tidak ada kontrak kerja karena Saksi kerja tidak sampai 1 tahun;
- Bahwa Saksi tidak memiliki kontrak kerja setelah Saksi menjabat sebagai kepala gudang;
- Bahwa Saksi masih bekerja saat ini dengan upah yang Saksi terima sesuai UMP sekitar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah);
- Bahwa prosedurnya adalah Saksi menegur secara lisan jika ada karyawan yang melanggar aturan;
- Bahwa yang berhak mengeluarkan surat peringatan adalah Manager Personalia (HRD);
- Bahwa Saksi tidak ketahui Penggugat berhenti bekerja pada Tergugat;
- Bahwa terakhir kalinya Saksi melihat Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat tahun 2023 bulannya Saksi lupa;

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat menyatakan akan menanggapi keterangan Saksi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulannya tertanggal 10 Juni 2024, yang untuk lengkapnya sebagaimana terlampir dalam berkas perkara ini ;

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



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Eksepsi:

Gugatan *a quo* adalah tergolong *obscur / Kabur (onduidelijk)*;

Menimbang, bahwa setelah mencermati eksepsi **Gugatan a quo** adalah tergolong *obscur / Kabur (onduidelijk)* tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan-alasan sebagaimana dalam eksepsi Tergugat tersebut telah masuk dalam pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dalam pokok perkara melalui alat bukti, oleh karena makna dari suatu eksepsi ialah sanggahan atau bantahan dari pihak Tergugat terhadap gugatan Penggugat, yang tidak langsung mengenai pokok perkara kecuali mengenai eksepsi Kewenangan mengadili;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi gugatan *a quo* adalah tergolong *obscur / Kabur* dinilai tidak beralasan dan dinyatakan tidak diterima;

Dalam Pokok Perkara:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa dalam dalil Jawabannya, Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa menolak dengan tegas keseluruhan dalil gugatan Penggugat sebagaimana alasan-alasan yang telah diuraikan dalam eksepsi maupun dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dan bantahan Tergugat tersebut, maka pertanyaan pokok yang harus dibuktikan dalam perkara *a quo* apakah benar tindakan Tergugat yakni melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat adalah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, sebaliknya apakah tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat adalah sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat didalam gugatannya melampirkan Anjuran, merujuk pada Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004, Majelis Hakim berpendapat bahwa pengajuan gugatan telah memenuhi ketentuan hukum, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado secara formil dapat menerima gugatan a quo;

Menimbang, bahwa terhadap perkara a quo telah diupayakan penyelesaian melalui proses mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara dan Mediator telah mengeluarkan anjuran sesuai bukti P-5, terhadap anjuran tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa anjuran adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutus perkara a quo, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 56 huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang substansinya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat pertama yang dalam perkara a quo adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo adalah tentang pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado

Halaman 37 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

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

dalam perkara a quo merupakan putusan di tingkat pertama, dan Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, sesuai ketentuan pasal 14 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan register perkara Nomor 6/pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-5, dan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah/janji, begitu pula untuk mempertahankan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T -1 sampai dengan T-2, dan mengajukan 2 (dua) saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah/janji;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa bukti P-1 dan P-2 masing-masing tentang Permintaan Perundingan Bipartit, dimana kedua bukti tersebut berkaitan dengan bukti P-3 tentang Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan dari ketiga bukti surat tersebut terungkap fakta bahwa antara pihak pekerja/Buruh (Penggugat) dengan pihak Pengusaha (Tergugat) telah difasilitasi oleh Mediator dalam suatu pertemuan/ Perundingan Bipartit dengan pertimbangan hukum dan Kesimpulan Mediator serta upaya penyelesaian Mediator dengan menganjurkan sebagaimana tertuang dalam bukti P-3 tersebut, dan oleh karena sesuai tenggang waktu dalam anjuran ada terdapat para pihak yang berselisih menolak anjuran maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado;

Menimbang, bahwa bukti P-4 tentang Surat Pernyataan tanggal 8 Desember 2022 atas nama Marice Lahopang pada intinya terungkap fakta bahwa yang bersangkutan sedang menjalani proses hukum di Kejaksaan Negeri Minahasa Utara dan seterusnya, dan yang bersangkutan menjamin tidak akan membawa dan atau melibatkan permasalahan pribadi dengan tempat yang bersangkutan bekerja yakni di CV Segarindo Utama;

Halaman 38 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti P-5 tentang Slip Gaji Penggugat di Tahun 2015, P-6 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2016, P-7 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2017, P-8 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2018, P-9 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2019, P-10 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2020, P-11 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2021 dan P-12 tentang Slip Gaji Penggugat di tahun 2022 menunjukkan fakta bahwa selama Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat diberikan gaji dengan besaran sebagaimana tertulis dalam bukti-bukti surat atau slip-slip gaji tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai keterangan saksi-saksi Penggugat yaitu Saksi Sony Kasiuntung pada pokoknya menerangkan kenal dengan Penggugat karena sudah bekerja sejak tahun 2013 sebagai Helper yang mengantarkan barang ke toko-toko wilayah Manado sampai Kotamubagu sedangkan Saksi Juan Pangumbahase pada pokoknya menerangkan kenal dengan Penggugat bekerja di bagian Gudang dan Penggugat punya anak 2 (dua) orang anak serta Penggugat sudah tidak bekerja lagi di tahun 2023, dimana keterangan saksi-saksi Penggugat diatas menunjukkan fakta bahwa Penggugat pernah bekerja di Perusahaan Tergugat dan Penggugat mempunyai 2 (dua) orang anak serta saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi di tahun 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya apakah dengan ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja pada Perusahaan Tergugat dapat dijadikan alasan oleh Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat?;

Menimbang, bahwa sesuai bukti P-3 pada bagian pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator telah disarankan kepada pihak manajemen/Perusahaan dengan berpedoman kepada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang pada Pasal 160 ayat (1) berbunyi: *dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:*

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;



- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan, 50% (lima puluh lima persen) dari upah;

- Bahwa ayat (2) berbunyi: *bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib;*

- Bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pasal 53 ayat (1) berbunyi: *dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:*

1. Untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
2. Untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
3. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
4. Untuk 4 (empat) orang tanggungan, 50% (lima puluh lima persen) dari upah;

- Bahwa ayat (2) berbunyi: *bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib;*

- Bahwa Pasal 54 ayat (4) berbunyi: *dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhir masa 6 (enam) bulan sebagai dimaksud pada ayat 1 dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas:*

1. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang pada Pasal 157A berbunyi: *selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;*

Menimbang, bahwa dari pembuktian Penggugat diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan Penggugat tidak masuk kerja pada Perusahaan Tergugat karena masalah pribadi Penggugat yang berkaitan dengan proses hukum di Kejaksaan Negeri Minahasa Utara (*vide bukti P-4*) hal mana bersesuaian dengan bukti T-6 dan T-7) bahwa sejak tanggal 19 Desember 2022 hingga tanggal 4 Januari 2023 Penggugat tidak hadir untuk bekerja pada Perusahaan Tergugat dan ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja telah diberitahukan kepada pihak Tergugat, sehingga dengan mengacu kepada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, meskipun Penggugat telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja namun Tergugat sebagai Pengusaha berkewajiban memberikan tunjangan kepada tanggungan Penggugat sesuai Pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tersebut diatas;

Menimbang, bahwa selanjutnya dipertimbangkan dalil bantahan Tergugat bahwa sesuai fakta terindikasi telah dikualifikasi mengundurkan diri dari pekerjaannya di CV. Segarindo Utama;

Menimbang, bahwa dari bukti T-5 tentang Surat Pemberitahuan tertanggal 7 Desember 2022 yang menindak lanjuti Surat Perintah Penahanan dari Kejaksaan Negeri Minahasa Utara Nomor : PRINT-1065/P.1.18/Eoh.2/11/2022 terungkap fakta bahwa pihak Tergugat mengetahui jika Penggugat telah berhadapan dengan masalah hukum, dan dalam surat tersebut tertulis dalam hal Karyawan tersebut sedang bersangkutan dengan proses hukum, dan memohon agar tetap diterima bekerja di Perusahaan kami CV. Segarindo Utama, untuk dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga, dan atas dasar kemanusiaan kami dari pihak perusahaan CV. Segarindo Utama mengizinkan untuk tetap bekerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa demikian juga bukti T-6 tentang Surat Pernyataan dari Marice Lahopang, menunjukkan fakta bahwa Penggugat memberikan pernyataan bahwa yang bersangkutan sedang menjalani proses hukum di Kejaksaan Negeri Minahasa Utara dan seterusnya, dan yang bersangkutan menjamin tidak akan membawa dan atau melibatkan permasalahan pribadi dengan tempat yang bersangkutan bekerja yakni di CV Segarindo Utama;

Menimbang, bahwa terkait dengan bukti T-7 tentang Surat Panggilan I, bukti T-8 tentang Surat Panggilan I, dan bukti T-9 tentang Surat Panggilan II masing-masing dari Tergugat ditujukan kepada Ibu Marice Lahopang (Penggugat) yang mana ketika ketiga bukti surat tersebut diantar oleh saksi Tergugat bernama Varri Randi Rimper ke rumah Penggugat dan ternyata tidak bertemu dengan Penggugat atau orang lain di rumahnya Ibu Marice Lahopang (Penggugat) karena faktanya Penggugat sedang dalam proses hukum sesuai keterangan saksi Tergugat bernama Enjelina Londah bahwa kenal dengan Penggugat yang sedang bermasalah hukum saat Penggugat menyampaikan surat dari Kejaksaan sebagai alasan ia tidak datang bekerja karena sedang berhadapan dengan hukum pada tahun 2022 dan kurang lebih 3 (tiga) bulan setelah Panggilan ke-2 yaitu bulan April, Penggugat datang ke Perusahaan Tergugat dengan membawa surat dari Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) bersesuaian juga dengan bukti T-4 Berita Acara Pelaksanaan Perintah Penahanan sehingga beralasan jika Penggugat tidak berada di rumahnya namun Saksi Varri Randi Rimper yang mengantarkan surat-surat tersebut atas perintah Tergugat diletakkan di depan pintu rumah Penggugat padahal saksi telah mengetahui rumah tak berpenghuni dan sebelumnya telah diketahui kalau Penggugat sedang terkait masalah hukum demikian juga Saksi Tergugat bernama Vaine Reine Pongayow menerangkan kenal dengan Penggugat karena Penggugat bermasalah dengan hukum di luar Perusahaan serta Penggugat memiliki suami dan 2 (dua) orang anak;

Menimbang, bahwa mengenai bukti surat Tergugat selebihnya yakni bukti T-1 tentang Akta No. 4 Perseroan Komanditer CV. Segarindo Utama, bukti T-2 tentang Akta No. 6 Perseroan Komanditer CV. Segarindo Utama, dan bukti T-3 tentang Akta No. 1 Perubahan Perseroan Komanditer CV. Segarindo Utama, menunjukkan fakta bahwa Perusahaan Tergugat CV. Segarindo Utama adalah berbadan hukum dan terdaftar pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Dirjen Administrasi Hukum Umum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti T-11 tentang Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah adalah bersesuaian dengan bukti P-3 yang telah dipertimbangkan sebelumnya diatas;

Menimbang, bahwa dari fakta diatas Majelis Hakim berpendapat tidaklah beralasan jika Penggugat dinyatakan dikualifikasi mengundurkan diri dari pekerjaannya di CV. Segarindo Utama karena surat panggilan yang ditujukan kepada Penggugat pun tidak sampai dan diketahui oleh Penggugat sendiri;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana dipertimbangkan diatas yang dinilai saling bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat pihak Penggugat berhasil membuktikan dalil Gugatannya bahwa ternyata ada Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *jo* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, karena sebagaimana ketentuan pasal 151 ayat (3) dan pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa : *"Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial"* dan *"Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 153 ayat (3) batal demi hukum"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) gugatannya Penggugat yang menuntut menyatakan menurut hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini dibacakan sehingga menurut Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan tersebut diatas beralasan menurut hukum petitum angka 3 (tiga) dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) gugatan Penggugat yang menuntut Menghukum Tergugat untuk membayarkan kewajibannya sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021, Pasal

Halaman 43 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



53 ayat (1) yaitu memberikan tunjangan kepada tanggungan Penggugat sebesar Rp. 2.317.506 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- a. 2 (dua) orang tanggungan = 35% X Rp. 3.310.723 = Rp. 1.158.753
- b. Rp. 1.158.753 X 2 (dua bulan ditahan pihak berwajib) = Rp. 2.317.506
Rp. 2.317.506 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah);

menurut Majelis Hakim berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021 Pasal 53 ayat (1) dan berdasarkan bukti P-4 berupa surat pernyataan tanggal 8 Desember 2022, bukti T-4 berupa Berita Acara Pelaksanaan Penahanan dari Kejaksaan Negeri Minahasa Utara tanggal 29 November 2022, bukti T-5 berupa Surat Pemberitahuan dari CV. Segarindo Utama tanggal 7 Desember 2022 dan bukti T-6 berupa Surat Pernyataan tanggal 8 Desember 2022, dimana dari alat bukti tersebut terungkap fakta bahwa Penggugat telah nyata-nyata menyampaikan dengan penuh etiked baik bahwa Penggugat sedang dalam masalah hukum dan telah diketahui oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) beralasan menurut hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) gugatan Penggugat yang menuntut Menghukum Tergugat untuk membayarkan Hak Penggugat berdasarkan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), uang pergantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) sebesar Rp. 49.495.308,- (empat puluh sembilan juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon
9 X Rp. 3.310.723,- = Rp. 29.796.507,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
4 X Rp. 3.310.723,- = Rp. 13.242.892,-
Total = Rp. 43.039.399,-
- c. Uang Pergantian Hak
15% X Rp. 43.039.399,- = Rp. 6.455.909,-
Jumlah Total Keseluruhan = **Rp. 49.495.308,-**
(empat puluh sembilan juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus delapan rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menurut Majelis Hakim berdasarkan Undang Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 160 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 54 ayat (5) a yang berbunyi: *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali* dan ketentuan Pasal 40 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) : maka Hak Penggugat yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebagai berikut:

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 Tahun 1 bulan : 2 bulan upah

2 X Rp. 3.310.723,- = Rp. 6.621.446,-

➤ Uang Penggantian Hak berupa Cuti yang belum dibayarkan;

Oleh karenanya petitum angka 5 (lima) gugatan Penggugat dikabulkan sesuai redaksi pertimbangan diatas;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) gugatannya Penggugat menuntut Menghukum Tergugat membayar Upah Proses kepada Penggugat terhitung sejak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat mulai dari Januari 2023 sampai dengan gugatan ini didaftarkan sebesar **Rp. 19.865.338,- Terbilang (Sembilan belas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

➤ Upah Proses 6 x Rp. 3.310.723,- = Rp. **19.865.338,- Terbilang (Sembilan belas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah),**

Oleh karena tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung dalil tersebut maka petitum angka 6 (enam) dinilai tidak beralasan dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum Angka 7 (tujuh) gugatannya Penggugat menuntut menyatakan perbuatan Tergugat yang telah membayar upah kepada Penggugat lebih rendah dari upah minimum adalah Perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 88E ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, oleh karena hal ini tidak didukung pembuktian yang cukup maka petitum angka 7 dinilai tidak beralasan dan harus ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai petitum Angka 8 (delapan) gugatannya Penggugat menuntut Menghukum Tergugat untuk membayar selisih upah kepada Penggugat sebesar **Rp. 19.771.860,- (sembilan belas juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus enam puluh rupiah)**, menurut Majelis Hakim, dalam persidangan tidak diajukan bukti yang cukup untuk mendukung dalil tentang selisih upah dan juga tidak diajukan perhitungan dan penetapan dari pengawas Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 28 yang menegaskan "*Dalam melakukan pemeriksaan apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak pekerja/buruh, Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan*" oleh karenanya petitum angka 8 dinilai tidak beralasan dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitum angka 9 (sembilan) gugatan Penggugat yang menuntut menyatakan sah dan berharga menurut hukum serta meletakkan sita jaminan terhadap aset milik Tergugat yang nilai lelangnya dapat mengganti nominal uang yang merupakan Hak Penggugat Rp. 91.450.012,- (sembilan puluh satu juta empat ratus lima puluh dua belas rupiah) yang harus dibayarkan kepada Penggugat, dapat berupa barang bergerak maupun tidak bergerak baik yang dimiliki sekarang maupun nanti, selama atas barang tersebut melekat nama Tergugat sebagai pemilik, sehingga menurut Majelis Hakim sepanjang dalam persidangan tidak ditemukan adanya syarat-syarat atau bukti-bukti dan suatu alasan yang mendesak untuk diletakkan sita jaminan, maka petitum angka 9 (sembilan) dinilai tidak beralasan dan patut ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitum angka 10 (sepuluh) gugatan Penggugat yang menuntut dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap dan tidak dilaksanakan Tergugat secara sukarela sampai Putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 606a RV yang mengatur bahwa "*Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa*", selain itu dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung RI No. 79K/Sip/1972, bahwa: "*Dwangsom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar uang*", dengan demikian petitum angka 10 (sepuluh) tersebut haruslah ditolak;

Halaman 46 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 11 (sebelas) yang memohonkan agar putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun adanya upaya hukum dari Tergugat berupa *Verzet*, Kasasi, Perlawanan dan atau Peninjauan Kembali (*uit voerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berpedoman pada Pasal 180 ayat 1 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, sehingga menurut Majelis Hakim sepanjang dalam persidangan tidak ditemukan adanya syarat-syarat atau bukti-bukti dan suatu alasan yang mendesak, maka petitum angka 11 (sebelas) ini patut ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan sudah sepatutnya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan pihak Tergugat berada di pihak yang kalah harus dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.11 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja, serta ketentuan-ketentuan hukum lainnya yang berhubungan dengan perkara ini:

MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* UU No.11 Tentang Cipta Kerja dan PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena PHK sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut :

Halaman 47 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja 5 Tahun 1 bulan = 2 bulan upah
 $2 \times \text{Rp. } 3.310.723,- = \text{Rp. } 6.621.446,-$
- Uang Penggantian Hak berupa Cuti yang belum dibayarkan;

5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kewajibannya sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021, Pasal 53 ayat (1) yaitu memberikan tunjangan kepada tanggungan Penggugat sebesar Rp. 2.317.506 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- 2 (dua) orang tanggungan = $35\% \times \text{Rp. } 3.310.723 = \text{Rp. } 1.158.753$
- $\text{Rp. } 1.158.753 \times 2$ (dua bulan ditahan pihak berwajib) = $\text{Rp. } 2.317.506$
 $\text{Rp. } 2.317.506$ (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus enam rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, pada hari Rabu, tanggal 26 Juni 2024, oleh kami, Syors Mambrasar, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Noldy Mandang, S.H. dan Topari, S.Sos., S.H., M.H., M.IP, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd tanggal 13 Mei 2024, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 8 Juli 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Syors Mambrasar, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Topari, S.Sos., S.H., M.H., M.IP, dan Bambang, S.H. masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd tanggal 8 Juli 2024, dibantu Deiby Rifka Purwanti Wagiran, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Topari, S.Sos, S.H., M.H., M.IP.

Syors Mambrasar, S.H., M.H.

Bambang, S.H.

Halaman 48 dari 49 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd



Panitera Pengganti,

Deiby Rifka Purwanti Wagiran, S.H., M.H.

Perincian biaya:

1. Materai.....Rp.....;
2. Proses.....Rp.;
3. PNBP.....Rp.;
4. Panggilan Rp..... ;
5. Pemeriksaan Setempat.....Rp. ;
6. Sita.....Rp.;
- Jumlah Rp. ;