



P U T U S A N
Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

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

PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES, yang dalam hal ini diwakili oleh Husin Pratama selaku Direktur yang beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso KM.10,5 Kawasan Industri Medan, Jalan Pulau Kangean Nomor 1, Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Yang selanjutnya dikuasakan kepada Dr. Darmawan Yusuf, S.H., S.E., M.Pd., M.H., CTLA., Med., Rony Sastra Hutagaol, S.H., M.H., Dody Herdiansyah, S.H., M.H., Yuli Arliyanti, S.H., M.H., dan Ria Damayanti, S.H., M.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor “Law Firm DYA – Dr. Darmawan Yusuf & Associates”, beralamat di Jalan Tempuling Nomor 70-A Kelurahan Sidorejo Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2025 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Reg. Nomor 215/Penk.PHI/2025/PN Mdn tanggal 14 Maret 2025, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGUGUT**;

L A W A N :

1. **NGATIYEM**, yang beralamat di Jalan Mangan VI Nomor 83, Lingkungan XV Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;
2. **RAHMADANI**, yang beralamat di Dusun V Gang Buntu Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;
3. **PRIYATIN**, yang beralamat di Lingkungan 08 Paya Pasir, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Halaman 1
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



4. **PIFIYANI**, yang beralamat di Jalan Mangan III Lorong Wisnu Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat IV**;

5. **DARLINA**, yang beralamat di Dusun VI P. Agas, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat V**;

6. **AMBIA**, yang beralamat di Jalan Mangan III Lingkungan XII Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat VI**;

7. **ALPIDYA**, yang beralamat di Jalan Bakti Luhur Lingkungan III No.76-A, Dwi Kora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat VII**;

8. **JUMIATI**, yang beralamat di Dusun Tanjung Anom Tandem Hilir II, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat VIII**;

9. **SUHERNI PURWANI**, yang beralamat di Jalan Mangan VIII Lingkungan XII Nomor 71 Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat IX**;

10. **SUNARTIK**, yang beralamat di Dusun VI Kota Rantang, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat X**;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Hj. Tri Atnuari, S.H., M.Hum., Hj. Fatmalaila, S.H., M.H., Chitra Dwi Kartika, S.H., Lili Handayani Lubis, S.H., dan Chika Tri Fasha, S.H., Advokat/Penasihat Hukum/Kuasa Hukum dari Kantor Hukum Trifa & Rekan, yang beralamat di Jalan Marelان VI Pasar II Timur (Depan Kolam Renang Tirta Marelان) Kelurahan Rengas Pulau Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 201/ADV-TRIFA/IV/2025 tanggal 2 April 2025 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Reg. Nomor 272/Penk.PHI/2025/PN Mdn tanggal 9 April 2025, yang selanjutnya disebut sebagai **PARA TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;

Halaman 2
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 14 Maret 2025 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 17 Maret 2025 di bawah Register Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan Perusahaan PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries yang bergerak dalam bidang usaha Manufaktur dan Eksportir makanan hasil laut berkualitas dan dikenal sebagai industri makanan yang mengutamakan kualitas;
2. Bahwa Para Tergugat merupakan pekerja/karyawan Penggugat sebagaimana pekerjaan yang diberikan sesuai Divisi masing-masing sesuai perintah tugas atau pembagian tugas dari perusahaan;
3. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah hubungan kerja tidak terikat atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sampai saat Penggugat mengajukan gugatan ini Penggugat belum pernah menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan para Tergugat sebagai karyawan tetap, dengan data yang tercatat di Perusahaan sebagai berikut:
 - 3.1 **NGATIYEM**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1991, bagian terakhir : Bahan Baku dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);
 - 3.2 **RAHMADANI**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1997, bagian terakhir : Canning-LL dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);
 - 3.3 **PRIYATIN**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1992, bagian terakhir : Bagian Kimia dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);



3.4 PIFIYANI, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1998, bagian terakhir : Bahan Baku dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.5 DARLINA, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1996, bagian terakhir : Canning-LL dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.6 AMBIA, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1999, bagian terakhir : Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.7 ALPIDYA, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1997, bagian terakhir : Canning-LL dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.8 JUMIATI, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1999, bagian terakhir : Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.9 SUHERNI PURWANI, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1992, bagian terakhir : Canning-LL dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

3.10 SUNARTIK, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1996, bagian terakhir : Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kota Medan Tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

4. Bahwa awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berjalan dengan baik dan harmonis sesuai prinsip hukum ketenagakerjaan bahwa pekerja diarahkan untuk menempati pada bagian dan jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum.



5. Bahwa Perusahaan berusaha meningkatkan target produksi dengan meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, yang tentunya juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Penggugat dengan prinsip Perusahaan beruntung dan tentunya karyawan juga sejahtera.

6. Bahwa upaya Perusahaan untuk meningkatkan produktifitas pasca pandemi covid 19 dan terbitnya Surat Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penetapan berakhirnya status Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) di Indonesia tertanggal 21 Juni 2023 tidak berjalan dengan baik oleh karena beberapa oknum perusahaan yang diduga dipengaruhi oleh pihak luar dengan iming-iming yang tidak jelas, sehingga beberapa karyawan Penggugat dan termasuk Para Tergugat tidak bekerja dengan baik dan bahkan tidak masuk beberapa hari tanpa keterangan atau mangkir.

7. Bahwa tindakan para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, sudah sering diingatkan oleh Penggugat melalui staff, manager dan bahkan General Manager perusahaan secara teguran lisan, tertulis bahkan melalui surat peringatan ke-1 (Pertama), surat peringatan Ke-2 (dua) dan surat peringatan Ke-3 (tiga), namun tidak diindahkan oleh Para Tergugat.

8. Bahwa terhadap tindakan Para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak masuk tanpa keterangan atau mangkir, Penggugat telah berupaya untuk membina dengan memberikan surat peringatan dan memanggil Para Tergugat untuk bekerja di Perusahaan Penggugat seperti biasanya, namun juga tidak diindahkan oleh Para Tergugat sehingga Penggugat memanggil Para Tergugat secara tertulis sesuai peraturan perundang-undangan, dengan data surat peringatan dan panggilan kerja sebagai berikut:

8.1 Bahwa Ngatiyem (Tergugat-1) telah diberikan surat peringatan I pada tanggal 26 Oktober 2024, surat peringatan II pada tanggal 11 November 2024 dan surat peringatan III pada tanggal 20 November 2024, dimana Tergugat-1 telah melakukan perbuatan memberikan keterangan palsu dan dipalsukan, dengan mempengaruhi teman pekerjaannya untuk tidak melakukan pekerjaan, melakukan dugaan perbuatan pencemaran nama baik perusahaan. kemudian Tergugat-1 bersama-sama dengan teman pekerja lainnya tidak masuk bekerja



(mangkir) sehingga mengakibatkan produksi terhambat dan membuat perusahaan mengalami kerugian besar, **Tergugat 1 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 241-A/MTC-P/HRD/XI/2024 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 242/P/MTC/SP/XI/2024 tanggal 22 November 2024;

8.2 Bahwa Rahmadani (Tergugat-2) telah dilakukan pemanggilan oleh Penggugat yang dihadiri bersama oleh perwakilan pekerja yakni Pengurus PUK FSPSI-RTMM, tujuan Penggugat memanggil Tergugat-2 pada saat itu untuk diminta agar Tergugat-2 dapat bekerja baik-baik dan sungguh-sungguh untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, namun Tergugat-2 menolak perintah bekerja tersebut dan meminta kepada Penggugat untuk pulang dan meninggalkan perusahaan, oleh karena Keputusan atau Tindakan Tergugat-2 tersebut tidak mau bekerja lagi, maka Penggugat menindaklanjuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan memberikan Surat Peringatan (SP) karena Tergugat-2 tidak masuk bekerja (mangkir) dan **Tergugat 2 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 149-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 23 November 2024 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 248/P/MTC/SP/IX/2024 tanggal 27 November 2024.

8.3 Bahwa Priyatin (Tergugat 3) pada tanggal 25 November 2024 telah melakukan pemanggilan terhadap Priyanti (Tergugat-3) untuk dilakukan pembinaan serta diminta agar dapat bekerja lagi dengan baik-baik dan sungguh-sungguh, namun Tergugat-3 menolak perintah bekerja tersebut dari Penggugat, dan saat itu Tergugat-3 meminta untuk pulang dan tidak mau bekerja lagi sambil meninggalkan perusahaan pada saat itu, **Tergugat 3 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 156-A/MTC-P/HRD/IX/2024 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 164/P/MTC/SP/IX/2024 tanggal 28 November 2024 .

8.4 Bahwa Penggugat telah melakukan pemanggilan terhadap Tergugat-4 (Pifiani) pada tanggal 25 November 2024 yang juga dihadiri oleh perwakilan pekerja yaitu Pengurus PUK FSPSI-RTMM dengan tujuan untuk diminta Tergugat-4 agar bekerja baik-baik dan sungguh-sungguh, kemudian manajemen menawarkan posisi jabatan terhadap



Tergugat-4 karena Tergugat-4 mampu menjadi seorang leader, tetapi Tergugat-4 tidak mau menerima jabatan itu, bahkan memilih untuk tidak bekerja lagi dan ingin pulang meninggalkan perusahaan, **Tergugat 4 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 155-A/MTC-P/HRD/IX/2024 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 165/P/MTC/SP/IX/2024 tanggal 28 November 2024;

8.5 Bahwa Penggugat telah melakukan pemanggilan terhadap Tergugat-5 (Darlina) untuk bekerja tetap bekerja di Perusahaan, namun Tergugat-5 tidak ditanggapi. dengan memilih tidak bekerja lagi dan meninggalkan Perusahaan, **Tergugat 5 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 166-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 30 November 2024 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 190/P/MTC/SP/X/2024 tanggal 03 Desember 2024.

8.6 Bahwa Penggugat telah berulang kali melakukan pemanggilan terhadap Ambia (Tergugat-6), namun Tergugat-6 tidak menanggapi. Dimana Tergugat-6 telah melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan, serta bersama-sama dengan pekerja lainnya mangkir sehingga mengakibatkan produksi terhambat dan perusahaan mengalami kerugian karena tidak ada tenaga kerja, **Tergugat 6 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 006/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 16 Januari 2025.

8.7 Bahwa terhadap Alpidya (Tergugat-7), Penggugat telah berulang kali memanggilnya, namun Tergugat-7 tidak menanggapi. adapun maksud dan tujuan Penggugat memanggil tersebut agar Tergugat-7 bekerja sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh, dimana Tergugat-7 telah melakukan perbuatan yang mencemarkan nama baik perusahaan serta Tergugat-7 bersama-sama dengan teman-teman pekerja lainnya tidak masuk kerja (mangkir), **Tergugat 7 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 006/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 16 Januari 2025;

8.8 Bahwa Jumiati (Tergugat-8) telah berulang kali dipanggil oleh Penggugat ke Perusahaan karena telah melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan serta bersama-sama



dengan teman-teman pekerja lainnya tidak masuk bekerja (mangkir) akibatnya produksi terhambat dan perusahaan merugi karena tidak ada ke jelasan atas ketidak hadiran Tergugat-8 bekerja karena kurangnya tenaga kerja di Perusahaan, **Tergugat 8 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 006/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 16 Januari 2025;

8.9 Bahwa selanjutnya Penggugat juga telah berulang kali memanggil **Suherni Purwani** (Tergugat-9) ke perusahaan, namun tidak ada tanggapan, adapun maksud dan tujuan Penggugat memanggil Tergugat-9 agar baik-baik dan sungguh-sungguh bekerja, dimana sebelumnya Tergugat-9 bersama-sama dengan teman-teman pekerja lainnya tidak masuk bekerja (mangkir) tanpa ada alasan apapun, sehingga akibat dari mangkirnya Tergugat-9 bekerja perusahaan mempunyai hambatan dalam produksi karena kurangnya tenaga kerja sehingga perusahaan mengalami kerugian besar, **Tergugat 9 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 010-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 30 Januari 2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 015/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 06 Februari 2025.

8.10 Bahwa **Sunartik** (Tergugat-10) bersama-sama dengan Para Tergugat-1 s/d Tergugat-9 telah berulang kali dipanggil oleh Penggugat ke Perusahaan untuk hadir memberikan pembinaan agar baik-baik bekerja dan sungguh, namun tidak menanggapi. Adapun masalah Tergugat-10 tersebut telah melakukan Perbuatan yang diduga telah mencemarkan nama baik perusahaan serta bersama-sama dengan teman-teman pekerja lainnya dalam hal ini para Tergugat 1 s/d 9 tidak masuk bekerja (mangkir) tanpa alasan dan keterangan yang tidak jelas, **Tergugat 10 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 006/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 16 Januari 2025, **Tergugat 10 telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali** yaitu panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 009-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 30 Januari 2025 dan panggilan ke-2 (dua) Nomor 014/P/MTC/SP/II/2025 tanggal 06 Februari 2025;



9. Bahwa atas ketidakhadiran Para Tergugat yaitu Tergugat 1 sampai dengan Tergugat-10 tersebut, Penggugat telah memanggil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah pula diberitahukan kepada serikat pekerja Pengurus Unit Kerja (PUK SPSI) dan disampaikan juga ke kantor Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kota Medan;

10. Bahwa berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada pasal 81 angka 42 Undang-Undang Cipta kerja yang telah diubah pada pasal 154A ayat (1) Huruf j Undang-undang ketenagakerjaan yang berbunyi **"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah serta telah dipanggil oleh pengusaha secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali"**;

11. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

12. Bahwa sesuai ketentuan pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi **"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka Pekerja/Buruh berhak atas:**

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

13. Bahwa oleh karena Para Tergugat telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara



PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries tidak diatur hak-hak yang seharusnya diterima oleh Para Tergugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri, **seharusnya Para Tergugat tidak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.**

14. Bahwa dasar Penggugat melakukan Pemanggilan serta memberikan Surat Peringatan terhadap Para Tergugat, karena Para Tergugat telah memberikan keterangan palsu dan dipalsukan, mempengaruhi dan di pengaruhi dan diduga telah melakukan perbuatan mencemarkan nama baik perusahaan, serta bersama-sama dengan pekerja lainnya tidak masuk bekerja (mangkir) sebagaimana hal tersebut telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada pasal 51 Ayat (17) Larangan-Larangan Bagi Pekerja yang berbunyi **"Pekerja dilarang menghasut/ mempengaruhi atau dihasut/dipengaruhi teman sekerjanya untuk meninggalkan pekerjaannya atau tidak bekerja tanpa izin atasan/pimpinan Perusahaan".**

15. Bahwa berdasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Bab-XII Tata Tertib Perusahaan pasal 48 Ayat (2) menyebutkan bahwa **"setiap pekerja yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang dapat dibenarkan dan telah dipanggil perusahaan 2 (dua) kali secara tertulis dan/atau 8 (delapan) hari berkelang atau tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan, maka kepada pekerja tersebut dianggap telah memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan atas kemauan sendiri";**

16. Bahwa sesuai pasal 51 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries berbunyi bahwa **"Pekerja dilarang membawa masuk Handphone, kamera, atau alat perekam lainnya tanpa izin untuk merekam / berswafoto / selfie terhadap Pekerja ataupun area kerja serta lingkungan Perusahaan,**



kecuali yang telah mendapat persetujuan dari Atasannya dan Pimpinan Perusahaan”.

17. Bahwa akibat dari perbuatan Para Tergugat tersebut tidak masuk bekerja (Mangkir) tanpa adanya alasan yang jelas, sehingga mengakibatkan terhambatnya produksi perusahaan dan tidak terpenuhinya permintaan pelanggan (buyer) dikarena kekurangan tenaga kerja, sehingga Perusahaan Penggugat mengalami kerugian yang cukup besar dan hilangnya kepercayaan pelanggan Penggugat;

18. Bahwa oleh karena tindakan Para Tergugat yang tidak mematuhi aturan perusahaan Penggugat sehingga mengakibatkan kerugian yang cukup besar dan hilangnya kepercayaan pelanggan Penggugat, maka kesalahan Para Tergugat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak sebagai mana diatur dalam pasal 51 ayat (17) dan ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries.

19. Bahwa sesuai ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

20. Bahwa penjelasan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:



- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

21. Bahwa kesalahan Para Tergugat termasuk didalam penjelasan pasal pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan telah diatur pula secara tegas dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries.

22. Bahwa kesalahan dan pelanggaran Para Tergugat telah diatur pada pasal 51 ayat (17) dan ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dan didalam PKB tersebut juga tidak diatur hak-hak yang seharusnya diterima oleh Para Tergugat karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak, **seharusnya Para Tergugat tidak menerima uang pesangon, uang**



penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

23. Bahwa sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri setelah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis (pasal 51 PP No.35/2021) dan Pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan Pelanggaran bersifat mendesak (pasal 52 ayat 2 PP no.35/2021) **hanya mendapatkan uang penggantian hak berupa uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.**

24. Bahwa oleh karena Para Tergugat terbukti tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sesuai pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta terbukti pula melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Para Tergugat berhak hanya mendapatkan uang penggantian hak berupa uang tali asih aatau uang pisah sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan.

25. Bahwa ketentuan pemberian uang pisah diatur pada pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries bahwa besarnya uang pisah yang diberikan kepada Pekerja yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut:

- (1) Masa kerja 1-3 tahun diberikan uang pisah sebesar 25 % dari upah/bulan.
- (2) Masa kerja 3-6 tahun diberikan uang pisah sebesar 50 % dari upah/bulan.
- (3) Masa kerja 6-9 tahun diberikan uang pisah sebesar 60 % dari upah/bulan.



- (4) Masa kerja 9-12 tahun diberikan uang pisah sebesar 90 % dari upah/bulan.
- (5) Masa kerja 12-15 tahun diberikan uang pisah sebesar 110 % dari upah/bulan.
- (6) Masa kerja 15-18 tahun diberikan uang pisah sebesar 130 % dari upah/bulan.
- (7) Masa kerja 18-21 tahun diberikan uang pisah sebesar 150 % dari upah/bulan.
- (8) Masa kerja 21-24 tahun diberikan uang pisah sebesar 175 % dari upah/bulan.
- (9) Masa kerja 24 tahun atau lebih diberikan uang pisah sebesar 200 % dari upah/bulan.

26. Bahwa walaupun Para Tergugat tidak mengundurkan diri secara baik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesalahan Para Tergugat termasuk pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Penggugat menghargai dedikasi-dedikasi serta jerih payah dari Para Tergugat telah ikut membantu membesarkan perusahaan Penggugat, Maka Penggugat berkenan memberikan uang penggantian hak kepada Para Tergugat sebagai uang Tali Asih atau uang pisah sesuai pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebesar 2 (dua) bulan upah untuk masing-masing dengan total sebesar Rp.75.400.000,00 (tujuh puluh lima juta empat ratus ribu rupiah), dengan perincian hak masing-masing sebagai berikut :

- **Ngatiyem**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Rahmadani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Priyatin**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Pifiyani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Darlina**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Ambia**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Alpidya**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Jumiati**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Suherni Purwani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
- **Sunartik**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00



27. Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Para Tergugat telah di mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai Mediator menerbitkan surat anjuran Nomor 500.15.14/1095 tanggal 20 Februari 2025 yang isinya menganjurkan:

1. Dengan pertimbangan bahwa semua pihak, baik pekerja, pengusaha dan pemerintah harus menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, agar Perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries mempekerjakan Kembali para pekerja yaitu sdr Ngatiem, dkk (sebanyak 10 orang) ketempat biasanya pada bagian masing-masing dan kembali mengkomunikasikan permasalahan permasalahan hubungan kerja, agar hubungan kerja kembali bisa berlangsung lebih baik lagi, pekerja bisa bekerja seperti yang diharapkan oleh semua pihak.
2. Agar kedua belah pihak baik pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja benar-benar melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama seperti yang telah dibuat dan disepakati serta telah didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan yang berwenang, dimana dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan telah diatur hak dan kewajiban para pihak sehingga jelas apa yang menjadi Batasan hak dan kewajiban paik pekerja maupun Perusahaan sebagai perwujudan jaminan pelaksanaan ketertiban dan keadilan di Perusahaan.

28. Bahwa anjuran pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut ditolak oleh Penggugat karena tidak berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab Para Tergugat telah dipanggil oleh Penggugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis akan tetapi tidak ditanggapi dan kesalahan yang diperbuat oleh Para Tergugat termasuk pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga jika dipertahankan akan merugikan Perusahaan dan bahkan bisa mengakibatkan Perusahaan Penggugat tutup.

29. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat lebih kecil dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara;

30. Bahwa, berdasarkan dalil-dalil dan alasan Gugatan Penggugat di atas, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara ini berkenan untuk mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan amar sebagai berikut:

MENGADILI:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dari PKWT berubah menjadi PKWTT;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan karena para Tergugat dikualifikasi mengundurkan diri sebagai pekerja dari Perusahaan;
4. Menghukum Penggugat untuk membayarkan uang penggantian hak kepada Para Tergugat sebagai uang Tali Asih atau uang pisah sesuai ketentuan pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebesar 2 (dua) bulan upah untuk masing-masing dengan total sebesar **Rp.75.400.000,00 (tujuh puluh lima juta empat ratus ribu rupiah)**, dengan perincian hak masing-masing sebagai berikut:
 - **Ngatiyem**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Rahmadani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Priyatin**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Pifiyani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Darlina**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Ambia**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Alpidya**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Jumiati**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Suherni Purwani**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
 - **Sunartik**, 2 bulan upah X Rp.3.770.000,00 = Rp.7.540.000,00
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Atau apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang Memeriksa, Memutus dan

Halaman 16
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



Mengadili perkara ini berpendapat lain Mohon Putusan Yang Seadil-Adilnya (***ex aequo et bono***).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, **Penggugat** hadir Kuasa Hukumnya Dr. Darmawan Yusuf, S.H., S.E., M.Pd., M.H., CTLA., Med., Rony Sastra Hutagaol, S.H., M.H., Dody Herdiansyah, S.H., M.H., Yuli Arliyanti, S.H., M.H., dan Ria Damayanti, S.H., M.H., sedangkan **Para Tergugat** hadir Kuasa Hukumnya Hj. Tri Atnuari, S.H., M.Hum., Hj. Fatmalaila, S.H., M.H., Chitra Dwi Kartika, S.H., Lili Handayani Lubis, S.H., dan Chika Tri Fasha, S.H;

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

Menimbang, bahwa sesuai Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan di Pengadilan Secara Eletronik dengan sederhana, cepat dan biaya ringan bagi pencari keadilan;

Menimbang, bahwa Persidangan eletronik adalah serangkaian proses memeriksa dan mengadili perkara oleh Pengadilan yang dilaksanakan dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi sebagaimana diatur dalam tata cara pendaftaran perkara perdata umum dan perdata khusus melalui aplikasi *e-court* di Pengadilan;

Menimbang, bahwa setelah pemeriksaan *legal standing* para pihak lengkap dan kedua belah pihak menyatakan persetujuan secara tertulis untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

DALAM EKSEPSI:

1. *Plurium Litis Consortium* (Gugatan Kurang Pihak)

Bahwa Penggugat dalam gugatan perdata ini adalah Husin Pratama selaku Direktur Utama PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries, sedangkan yang berperan dalam gugatan ini adalah Yendi Tjalani dengan jabatannya sebagai General Manager dalam perusahaan ini, sejak dari tahun 2019 s/d 2025, otak/dalang pelaku dalam permasalahan terjadinya PHK Sepihak terhadap 10 karyawan (Tergugat 1 s/d Tergugat 10) dibantu oleh Ketua



SPSI (Sri Rezeki) dan Bendahara SPSI (Husni Daulay) dan HR Manager (Tengku Poppy Karnila Sari, SH). Mereka memanggil satu persatu karyawan menghadapi pimpinan secara diam-diam dan melakukan intimidasi, memaksa agar karyawannya mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan bukan atas kemauan sendiri, tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dan harus menanda-tangani kertas kosong. Sementara Husin Pratama sebagai Direktur perusahaan tersebut tidak mengetahui perbuatan-perbuatan anak buahnya/bawahannya yang dilakukan selama ini terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, khususnya terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat X.

Oleh karena gugatan tersebut kurangnya para pihak (**plurium litis consortium**) yang ditarik dalam gugatan, maka sudah sepatutnya, kalau **gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*)**.

2. Obscuur Libel (gugatan kabur dan tidak jelas)

Bahwa Penggugat dalam gugatan perdata ini tidak jelas dan kabur (**obscur libel**), karena tidak sesuai dengan fakta hukum yang sebenarnya. Penggugat hanya mereka-reka atas cerita dari General Manager dengan melakukan pembenaran apa yang dilakukannya terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat X dengan sewenang-wenang PHK Sepihak tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu terhadap karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena gugatan tersebut kabur dan tidak jelas (**obscur libel**) yang ditarik dalam gugatan, maka sudah sepatutnya, kalau **gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*)**.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa kami menolak dengan tegas pada poin 3 halaman 2 dalam gugatan Penggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan: "*Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah hubungan kerja tidak terikat atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena saat Penggugat mengajukan gugatan ini ini Penggugat belum pernah menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan para Tergugat sebagai karyawan tetap, dengan data yang tercatat di perusahaan.....*".



Bahwa dalam hal ini Penggugat (PT Medan Tropical Medan Canning & Frozen Industries) telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan tersebut telah mempekerjakan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 perundang Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pada Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, telah disebutkan: *"PKWT diadakan untuk pekerjaan tetap. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun"*.

Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dimana terdapat aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Bahwa faktanya, Tergugat 1 s/d Tergugat 10 sudah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun sampai dengan sekarang (2025), Tergugat 1 (Ngatiyem) telah bekerja selama 33 tahun, Tergugat 2 (Rahmadani) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 3 (Priyatin) telah bekerja selama 32 tahun, Tergugat 4 (Pifiyani) telah bekerja 26 tahun, Tergugat 5 (Darlina) sudah bekerja selama 28 tahun, Tergugat 6 (Ambia) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 7 (Alpidya) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 8 (Jumiati) telah bekerja 25 tahun, Tergugat 9 (Suherni Purwani) telah bekerja selama 32 tahun dan Tergugat 10 (Sunartik) telah bekerja selama 28 tahun. **Dengan demikian secara hukum Tergugat 1 s/d Tergugat 10 demi hukum merupakan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).**

Bahwa atas hal-hal tersebut diatas, maka Tergugat 1 s/d Tergugat 10 memperoleh hak-haknya sebagaimana Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan dengan merujuk Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa Penggugat telah melanggar Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dalam Pasal 54 ayat (3) yang menyatakannya: *"Perjanjian kerja*



sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (stu) perjanjian kerja”.

Bahwa Penggugat (perusahaan PT Medan Tropical Medan Canning & Frozen Industries) telah melakukan pelanggaran berat, sampai saat ini belum pernah menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan para Tergugat (Tergugat 1 s/d Tergugat 10) sebagai karyawan tetap, dimana para Tergugat sudah lama bekerja puluhan tahun (25 tahun, 26 tahun, 27 tahun, 28 tahun, 32 tahun dan 33 tahun). Ibarat kata pepatah “Habis manis sepah dibuang” artinya Para Tergugat setelah lama bekerja, telah banting tulang dengan jiwa raganya, mereka telah berjasa dan telah berkontribusi baik pikiran maupun tenaga demi majunya perusahaan yang dipimpin Penggugat menjadi maju dan sukses sampai sekarang. Jika Penggugat tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya. Hal tersebut tidak dilakukan Penggugat tidak menjadikan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 sebagai karyawan tetap. Dalam hal ini Penggugat sudah melakukan pelanggaran berat yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang didasari dengan perjanjian kerja.

2. Bahwa Penggugat telah salah dan keliru, sangat naif, tidak tahu menahu dan tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya dan Penggugat tidak melihat data-data gaji secara akurat terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan Penggugat. Dalam hal ini Penggugat menyama-ratakan gaji bulanan yang didapat Tergugat 1 s/d Tergugat 10 dengan mencantumkan pada poin 3.1., poin 3.2., poin 3.3., poin 3.4., poin 3.5., poin 3.6., poin 3.7., poin 3.8., poin 3.9. dan poin 3.10 “..... upah terakhir sesuai upah minimum Kota Medan tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)”.

Bahwa Penggugat selaku Direktur perusahaan PT Medan tidak mengetahui apa yang terjadi di lapangan, hanya mendapatkan informasi keliru dan tidak jelas oleh bawahannya yang bernama Yendi Tjalani sebagai



General Manager, dimana fakta gaji bulanan yang sebenarnya (lihat Alat Bukti).

Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 telah bekerja pada perusahaan Penggugat dengan masa kerja bervariasi dan sudah mencapai masa kerja puluhan tahun secara terus menerus tanpa pernah terputus dan selama bekerja Tergugat 1 s/d Tergugat 10, adalah sebagai berikut:

2.1 . Tergugat 1 (NGATIYEM)

No. Induk Pegawai : 199100210
Unit : BB LL
Masa Kerja : 33 tahun
T.M.K : 7 Juli 1991 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.802.000,- (Tiga Juta Delapan Ratus Dua Ribu Rupiah)

2.2. Tergugat 2 (RAHMADANI)

No. Induk Pegawai : 199700146
Unit : CN LL
Masa Kerja : 27 tahun
T.M.K : 7 Mei 1997 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.796.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah)

2.3. Tergugat 3 (PRIYATIN)

No. Induk Pegawai : 199201126
Unit : CN UDANG
Masa Kerja : 32 tahun
T.M.K : 1 Juni 1992 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.801.000,-(Tiga Juta Delapan Ratus Satu Ribu Rupiah)

2.4. Tergugat 4 (PIFIYANI)

No. Induk Pegawai : 199800074
Unit : BB LL
Masa Kerja : 26 tahun
T.M.K : 8 Juni 1998 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.795.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah)

2.5. Tergugat 5 (DARLINA)

Halaman 21
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



No. Induk Pegawai : 199600197
Unit : FR BAHAN BAKU
Masa Kerja : 28 tahun
T.M.K : 2 Mei 1996 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.797.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Sembilan
Puluh Tujuh Ribu Rupiah)

2.6. Tergugat 6 (AMBIA)

No. Induk Pegawai : 199700038
Unit : BB LL
Masa Kerja : 27 tahun
T.M.K : 14 Februari 1997 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.669.467,- (Tiga Juta Enam Ratus Enam
Puluh Sembilan Empat Ratus Enam Tujuh)

2.7. Tergugat 7 (ALPIDYA)

No. Induk Pegawai : 199700220
Unit : CN IKAN
Masa Kerja : 27 tahun
T.M.K : 6 Juni 1997 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.796.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Sembilan
Puluh Enam Ribu Rupiah)

2.8. Tergugat 8 (JUMIATI)

No. Induk Pegawai : 199900061
Unit : FR BAHAN BAKU
Masa Kerja : 25 tahun
T.M.K : 21 Mei 1999 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.794.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Sembilan
Puluh Empat Ribu Rupiah)

2.9. Tergugat (SUHERNI PURWANI)

No. Induk Pegawai : 199200715
Unit : CN LL
Masa Kerja : 32 tahun
T.M.K : 18 April 1992 s/d sekarang (Desember 2024)
Gaji terakhir : Rp. 3.801.000,- (Tiga Juta Delapan Ratus Satu
Ribu Rupiah)

2.10. Tergugat 10 (SUNARTIK)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. Induk Pegawai : 99600344

Unit : FR LAIN-LAIN

Masa Kerja : 28 tahun

T.M.K : 4 Juli 1996 s/d sekarang Desember 2024)

Gaji terakhir : Rp. 3.670.433,- (Tiga Juta Enam Ratus Tujuh
Puluh Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah)

Oleh karena gugatan tersebut tidak valid, tidak berdasarkan data-data yang akurat dari bagian Keuangan perusahaan Penggugat dan tidak berdasarkan hukum serta fakta yang sebenarnya, maka gugatan Penggugat batal demi hukum dan wajib ditolak oleh Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara PHI ini, sudah sepatutnya **gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*)**.

3. Bahwa dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Selama Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Tergugat 1 s/d Tergugat X masih menerima hak-haknya sebagai pekerja.

4. Bahwa tidak benar apa yang dipaparkan pada poin 5 dan halaman 3 dalam gugatan Penggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan: *"Bahwa perusahaan berusaha meningkatkan target produktifitas karyawan tentunya juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Penggugat dengan prinsip Perusahaan beruntung dan tentunya karyawan juga sejahtera".*

Bahwa fakta yang terungkap, Penggugat selaku Direktur tidak pernah turun kelapangan dan hanya mementingkan perusahaannya saja, tetapi tidak pernah Penggugat. Terbukti, selama 20 (Dua Puluh) tahun, terhitung semenjak tahun 2004 s/d sekarang (2025) Penggugat (**PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES**) hanya memberikan **uang transport perharinya** sangat rendah dibawah standard, dimana Penggugat hanya memberikan **uang transport per harinya sebesar Rp. 2.000,- (Dua Ribu Rupiah)** dan **uang makan perharinya sebesar Rp. 4.000,- (Empat Ribu Rupiah) - (Lihat Alat Bukti T1 s/d T 10),-**. Sangat tidak masuk akal, perusahaan Penggugat yang katanya perusahaan sangat besar dengan melindungi dan katanya memberikan kesejahteraan seluruh karyawannya,

Halaman 23
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn

Disclaimer

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



tetapi pada kenyataannya Penggugat hanya memberikan uang transport dan uang makan seperti kita masuk ke toilet, apakah masih layak jumlah tersebut diberlakukan dan diberikan kepada seluruh karyawannya yang bekerja pada perusahaan Penggugat saat ini?

Bahwa perusahaan Penggugat, sering melakukan pelanggaran terhadap seluruh karyawannya, khusus terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat 10, **apabila mereka masuk kerja telat 5 menit saja, gaji Tergugat 1 s/d Tergugat 10 langsung dipotong sebesar Rp. 20.000,- (Dua Puluh Ribu Rupiah)**, tetapi apabila karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan Penggugat, kalau mereka **bekerja selama 2 jam atau lebih di luar jam kerja tidak dihitung lembur** dan Penggugat tidak pernah membayar uang lembur hasil keringat karyawannya, khususnya terhadap **Tergugat 1 s/d Tergugat 10 alias gratis (proyek thank you)**. Itulah salah satu ketidakadilan yang dilakukan Penggugat dan perbuatan Penggugat yang tidak manusiawi tersebut telah melanggar Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 menolak dengan tegas, tidak benar apa yang dipaparkan pada poin 6 dan halaman 3 dalam gugatan Penggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan: *"Bahwa perusahaan untuk meningkatk/kan target produktifitas pasca pandemisehingga beberapa karyawan Penggugat dan termasuk para Tergugat tidak bekerja dengan baik dan bahkan tidak termasuk beberapa hari tanpa keterangan atau mangkir"*.

Bahwa fakta yang terungkap, selama Yendi Tjalani sebagai General Manager bergabung bekerja di perusahaan Penggugat, banyak sekali penyimpangan- penyimpangan dan peraturan yang dibuatnya yang tidak memihak terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan Penggugat, khususnya terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat 10. General Manajer (**YENDI**) dibantu oleh Ketua SPSI (**SRI REZEKI**), Manager Personalia (**POPPY**) dan Bendahara (**HUSNI DAULAY**) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap 10 (sepuluh) karyawannya tersebut diatas, dengan memanggil satu persatu karyawan menghadap pimpinan secara diam-diam dan melakukan intimidasi, memaksa agar karyawannya mengundurkan diri dari perusahaan Penggugat tersebut, tanpa adanya



sosialisasi terlebih dahulu dan harus menanda-tangani surat pengunduran diri terhadap karyawannya dan bukan atas kemauan diri sendiri. Itulah perlakuan yang diterima oleh Tergugat 1 s/d Tergugat 10 selama ini dari ancaman/tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh perusahaan Penggugat (**PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES**).

6. Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 menolak dengan tegas, tidak benar apa yang dipaparkan pada poin 7 dan halaman 3 dalam gugatan Penggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan: "*Bahwa tindakan para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak masuk kerja tanpa keterangan.....*". Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 tidak pernah mendapatkan surat apapun dari Penggugat, baik itu Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT), surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan atau surat apapun. Mohon dibuktikan Penggugat kapan surat-surat tersebut diberikan pada Tergugat 1 s/d Tergugat 10, siapa yang menerimanya, mohon dibuktikan, jangan hanya merekayasa cerita, karena selama ini Penggugat banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh Penggugat, apalagi Penggugat selalu mengancam, mengintimidasi, memberikan tekanan-tekanan kepada Tergugat 1 s/d Tergugat 10, bahkan lebih tidak manusiawi lagi Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan memberikan pekerjaan yang seharusnya, pekerjaan tersebut dipekerjakan oleh 5 orang, tetapi Penggugat hanya memberikan pekerjaan tersebut untuk 1 (satu) orang saja, sampai masuk rumah sakit (Tergugat 1/Ngatiyem dan Tergugat 8/Jumiati). Perusahaan tidak mau bertanggung-jawab dan mengurus karyawannya selama sakit. Penggugat selalu memberikan pekerjaan berat bagi karyawannya yang akan ditunjuknya. Agar karyawan tersebut tidak sanggup bekerja lagi dan akhirnya para pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Penggugat selama ini tidak mau tahu apa pekerjaan yang diberikan oleh General Manager (YENDI TJALANI) melalui mandor-mandornya dengan memberikan kerja paksa terhadap karyawannya, khususnya Tergugat 1 s/d Tergugat 10. Bahwa perlu diketahui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, perusahaan Penggugat selain memproduksi makanan manusia yang bermerk VINICI, juga memproduksi makanan kucing (Cat Food). Pekerjaan tersebut dilakukan oleh Tergugat 1 s/d Tergugat 10), dimana

Halaman 25
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



Penggugat memberikan pekerjaan yang sangat tidak manusiawi, salah satunya menyusun kaleng-kaleng makanan kucing (Cat Food) yang sudah diproduksi Peggugat selama 5 (lima) tahun ini, pekerjaan tersebut dilakukan dalam satu putaran selama 15 menit dipekerjakan oleh 2 (dua) orang karyawan/Tergugat sebanyak 4 lot. Dalam 1 lot itu terdiri dari 4 basket keranjang besi, dimana 1 basket berisi 540 (Lima Ratus Empat Puluh) kaleng. Jadi jumlah keseluruhan yang dipekerjakan untuk 2 orang karyawan/Tergugat sebanyak 16 basket. Jadi target perusahaan Peggugat dalam 1 harinya harus memproduksi sebanyak 26 lot, Pekerjaan tersebut dikerjakan sebanyak 5 pasang atau 10 orang karyawan perempuan (Tergugat 1 s/d Tergugat 10), itu artinya 26 lot sama dengan 104 basket sama dengan 56.160 kaleng dalam 1 (satu) harinya. Jadi pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat 1 s/d Tergugat 10 sangatlah berat dan sangatlah tidak manusiawi, karyawan laki-laki pun tidak ada yang sanggup melakukannya. Dalam hal ini Peggugat telah melakukan pelanggaran HAM dan melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa bonus tahunan untuk seluruh karyawan pada perusahaan yang dipimpin Peggugat, sejak YENDI TJALANI (General Manager) bekerja di perusahaan Peggugat, bonus tahunan yang selalu diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan Peggugat selalu dipotong secara sepihak oleh YENDI TJALANI, dengan mengatakan kepada seluruh karyawannya, berhubung covid, efisiensi dan produksi menurun, pendapatanpun tidak seperti biasanya setiap tahunnya atas instruksi secara lisan oleh YENDI TJALANI, maka bonus tahunan dipotong sekitar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) atau separuh dari bonus yang semestinya karyawan terima. Perbuatan instruksi lisan Peggugat melalui YENDI TJALANI tersebut telah melanggar Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 menolak dengan tegas, tidak benar apa yang dipaparkan pada poin 8 dan halaman 3 dalam gugatan Peggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan: *"Bahwa terhadap tindakan para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik, sehingga Peggugat memanggil parka Tergugat secara tertulis sesuai peraturan perundang-undangan....."*

Halaman 26
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



Bahwa pada rapat mediasi secara Tripartit di Disnaker Kota Medan tanggal 24 Januari 2025 YENDI TJALANI sebagai General Manager bersama POPPY (HR Manager), Ketua SPSI (SRI REZEKI) yang tidak memihak para pekerja/karyawannya, Bendahara SPSI (Husni Daulay). Pada saat pertemuan tersebut, telah didengarkan bersama-sama oleh Disnaker (Jones Parapat), Tergugat 1 s/d Tergugat 10 dan Kuasa Hukumnya. Penggugat diwakili YENDI TJALANI dihadapan yang hadir tersebut diatas, bahwa terhadap NGATIYEM (Tergugat 1) telah di PHK Sepihak dan juga 9 karyawan lainnya (Tergugat 2 s/d Tergugat 10) oleh perusahaan Penggugat. Dari hasil pertemuannya YENDI TJALANI telah meminta dan sepakat untuk membayar 10 karyawan (Tergugat 1 s/d Tergugat 10) sebesar Rp. 500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah), sementara Kuasa Hukum Tergugat 1 s/d Tergugat 10 meminta uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 600.000,- (Enam Ratus Juta Rupiah) – (Alat Bukti 11 flashdisk rekaman). Kemudian tanggal 4 Februari 2025 di Cafe Kito Penggugat diwakili YENDI TJALANI dengan Kuasa Hukumnya hanya sanggup membayar Rp. 200.000.000,- (Dua Ratus Juta Rupiah) dan mencoba menyuap Kuasa Hukum Tergugat 1 s/ Terguat 10 engan mengatakan: *"..... terseher ibu mau pake apa uang tersebut, untuk bayar/kasih atau tidak kepada Tergugat 1 s/d Tergugat 10"*. Sekarang Penggugat telah menjilat ludah sendiri dengan menggugat Tergugat 1 s/d Tergugat 10 di Pengadilan Hubungan Industrial.

7.1. Bahwa Tergugat 1 (NGATIYEM) menolak dengan tegas terhadap poin 8.1 halaman 3 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami Tergugat 1 selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 1 (NGATIYEM)** tidak pernah mendapatkan surat apapun dari Penggugat, Penggugat memberikan pekerjaan berat dan memaksa Tergugat 1 yang akan menjadi target PHK sepihak, tepatnya kejadian pada hari **Kamis, 10 Oktober 2024** karyawan yang bernama **NGATIYEM, No. Induk 199100210 (Tergugat 1)**, jatuh pingsan dan dilarikan ke Rumah Sakit akibat kelelahan dalam menjalani pekerjaan di bagian Cat Food yang biasanya dikerjakan untuk 5 orang, tetapi ini hanya dilakukannya sendiri olehnya. Awalnya **Tergugat 1** sudah bermohon kepada



Supervisor (STEVI), agar tidak dipekerjaan didalam penyusunan ikan kaleng, karena dirinya sedang sakit, tetapi ditolak Supervisor STEVI, sehingga mengakibatkan **Tergugat 1** terus berjinjit, sehingga perut **Tergugat 1** terus terbentur dengan keranjang besi yang mengakibatkan kondisi kesehatannya terus menurun dan akhirnya pingsan. Perbuatannya tidak manusiawi yang mempekerjakan karyawannya dalam keadaan sakit, dimana nantinya karyawan tersebut karena tidak tahan bekerja akan di PHK Sepihak oleh perusahaan dan perusahaan untung besar. Setiap kerja **Tergugat 1** divideokan oleh Mandor sampai selesai bekerja dan difotoin setiap harinya, dicari-cari kesalahannya, selalu ditekan dan di-intimidasi/ diancam biar tidak sanggup bekerja lagi.

Bahwa pada hari **Rabu, 20 November 2024** jam 12.00 Wib, **Tergugat 1** dipanggil oleh **YENDI, POPPY, WARSITO** mengatakan, kepada **Tergugat 1**: *".....terhitung mulai hari ini (20 November 2024) kamu di PHK sepihak oleh perusahaan, oleh karena tidak mau membuat dan menanda-tangani surat pernyataan pengunduran diri, silahkan beresin barangmu dan pulang ke rumah"*.

Bahwa kemudian **Tergugat 1** siangya pulang ke rumah dan sampai sekarang **Tergugat 1**, tidak pernah menerima surat apapun dari **Penggugat** dan belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh **Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES)**.

7.2. Bahwa **Tergugat 2 (RAHMADANI)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.2 halaman 4 gugatan **Penggugat**, dimana **Penggugat** mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami **Tergugat 2** selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 2 (RAHMADANI)** tidak pernah menerima surat selebar kertas apapun, **Penggugat** memberikan pekerjaan berat dan pada hari **Jum'at, 22 November 2024** jam 12.30 Wib, **Tergugat 2 (RAHMADANI)**, dipanggil oleh **YENDI, POPPY, WARSITO** mengatakan: *"..... Apakah kamu mau bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan atau kamu keluar dari perusahaan. RAHMADANI*



menjawab: "Terserah bapak sebagai pimpinan perusahaan". Kemudian **YENDI** menyuruh pulang, silahkan anda pulang, tanpa memberikan 1 (satu) lembar surat apapun dan sampai hari ini **RAHMADANI** belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).

7.3. Bahwa **Tergugat 3 (PRIYATIN)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.3 halaman 4 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami **Tergugat 3** selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 3 (PRIYATIN)** tidak pernah menerima surat selebar apapun dari Penggugat, dimana Penggugat memberikan pekerjaan berat dan pada hari **Senin, 25 November 2024** jam 08.00 Wib, karyawan yang bernama **Tergugat 3, No. Induk 199201126** mau ambil kartu cok, tetapi **POPPY** mengatakan, ibu dipanggil menghadap sama **YENDI**, kemudian satpam memanggil **Tergugat 3** dibawa ke ruang rapat dan berjumpa dengan **PUTRA** bagian Personalia, **DAULAY** (Bendahara SPSI), **ELIANA** (Mandor), **YENDI** (Manager) **YAYAN** (Manager) dan **WARSITO** (Ketua Satpam), kemudian **YENDI** bertanya kepada **Tergugat 3**: "... Ibu ngapain datang lagi ke kantor, tapi sudah di skor perusahaan?". Kemudian **POPPY** memberikan kertas kosong putih untuk ditandatangani, tetapi **Tergugat 3** menolak dan tidak mau menanda-tangani kertas kosong itu. Setelah itu **Tergugat 3** disuruh **YENDI** pulang, tanpa memberikan 1 lembar surat apapun dan sampai hari ini **Tergugat 3 (PRIYATIN)** belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).

7.4. Bahwa **Tergugat 4 (PIFIYANI)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.4 halaman 4 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami **Tergugat 1** selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 4 (PIFIYANI)**, Penggugat memberikan pekerjaan berat dan



pada hari **Senin, 25 November 2024** jam 09.00 Wib, karyawan yang bernama **Tergugat 4 (PIFIYANI), No. Induk 199800074** mau ambil kartu cok, tetapi satpam mengatakan, Kartu coknya ditahan ibu **POPPY**, kemudian **Tergugat 4** dipanggil Personalia dan diantar ke lantai 2 sambil divideoin oleh WARSITO untuk menghadap dan berjumpa dengan **YENDI (Manager), SRI REZEKI (SPSI), POPPY (Manager Personalia), STEFI (Supervisor), YAYAN, WARDI dan MARTIN**. Mereka mengatakan: “.... Apakah kamu masih mau bekerja atau tidak? Kamu kerjanya bagus dan akan dijadikan posisi sebagai Mandor”. Kemudian dijawab **Tergugat 4**: “Terserah Pimpinan, kan bapak yang punya perusahaan ini, walaupun saya bertahan di perusahaan ini, pastinya tekanan-tekanan, intimidasi itu tetap saya terima terus”. **Tergugat 4** trauma pada tahun 2023, **Tergugat 4** dimutasikan dari bagian **FROZEN** ke pekerjaan yang lebih berat lagi, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh laki-laki dikerjakan oleh perempuan”. Kemudian **YENDI** bertanya sekali lagi kepada **Tergugat 4**: “Ibu mau pulang atau tetap bekerja?”. **Tergugat 4** diam aja. Setelah itu **YENDI TJALANI** memberikan kertas putih kosong untuk ditanda-tangani **Tergugat 4**, tetapi **Tergugat 4** menolak dan tidak mau menanda-tangani kertas putih kosong itu, karena takut akan disalahgunakan oleh perusahaan. Kemudian **Tergugat 4** disuruh pulang oleh **YENDI TJALANI** tanpa diberikan 1 lembar surat apapun dan sampai hari ini **Tergugat 4 (PIFIYANI) belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES)**.

7.5. Bahwa **Tergugat 5 (DARLINA)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.5 halaman 4 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami **Tergugat 1** selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 5 (DARLINA)**, Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Bahwa pada hari **Jum’at, 29 November 2024** jam 09.00 Wib, karyawan yang bernama **DARLINA, No. Induk 199600197** mau ambil kartu cok, kartunya ditahan sama **POPPY (Manager Personalia)**,



ditanya kenapa kemarin ga masuk, kemudian **DARLINA** mengatakan, karena banjir, tetapi mereka tidak percaya juga, kemudian **DARLINA** berjumpa dengan **SRI REZEKI (Ketua SPSI)**, **MUSNI DAULAY (Bendahara SPSI)**, **WARSITO (Ketua Satpam)**, kemudian **DARLINA** menanda-tangani absensi kehadiran, lalu **YENDI** bertanya kepada **DARLINA**: “.... Apa ibu masih mau bekerja atau tidak?” Kemudian dijawab **DARLINA**: “...akhir-akhir ini perusahaan terlalu banyak tekanan-tekanan, intimidasi dan mengancam, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 5 orang, tetapi dipekerjakan hanya 1 orang saja, belum lagi dalam 1 hari bisa 3 atau 4 kali pindah tempat kerja, yang tidak sesuai dengan SOP”. Tujuan perusahaan membuat seperti itu, supaya karyawan tidak betah dan tidak mau bekerja lagi, lalu **DARLINA** disuruh menandatangani kertas kosong untuk mengundurkan diri”. Kemudian **DARLINA** menjawab: “.... Terserah Pimpinan kan anda yang punya perusahaan ini”. Setelah itu **YENDI** mengatakan pada **DARLINA**: “.... Kau nanti kusalib, sum-sum tulang belakangmu kumakan!”. Sampai hari ini **DARLINA** belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh Penggugat (**PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES**).

7.6. Bahwa **Tergugat 6 (AMBIA)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.6 halaman 4 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami **Tergugat 6** selama ini. Fakta yang terungkap, **Tergugat 6 (AMBIA)**, Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Bahwa pada hari **Senin, 13 Januari 2025** jam 08.00 Wib, karyawan yang bernama **Tergugat 6 (AMBIA)**, No. Induk **199700038** dan **ALPIDYA**, No. Induk **199700220** mau mengambil kartu cok, tetapi kartunya tidak ada, kemudian mereka menunggu **POPPY (HRD Personalia)**. **POPPY** mengatakan: “Kartu kalian tidak ada, coba tanya sama **STEFI (Supervisor)**”. Lalu **Tergugat 6** dan **ALPIDYA** menjumpai **STEFI** di ruangnya, Kemudian **STEFI** mengatakan: “Kartu kalian tidak ada sama saya, coba tanya sama Satpam”. Kemudian mereka menjumpai Satpam dan Satpam perempuan mengatakan: “Saya tidak ada



menyimpan kartu cok/absensi kalian, coba tanya **STEFI** lagi". Akhirnya **AMBIA** dan **ALFIDYA** marah, merasa dibola-bolain oleh pimpinan PT Medan Canning tersebut. Ternyata kartu cok/absensi **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** disimpan Satpam atas perintah **STEFI**. Setelah itu **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** disuruh ngecok kartu mereka, tetapi mereka tidak mau, karena sudah lewat jam masuk kerja, jadi mereka meminta pertanggung-jawaban kepada **STEFI**, akhirnya absensi mereka diparaf **STEFI**.

Setelah itu **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** memasuki ruangan kerja mereka untuk bekerja seperti biasanya. Sebelumnya temannya **ALFIDYA** hari Jum'at, 10 Januari 2025, mendapat kabar dari AYU (Mandor ikan), bahwa temannya **ALFIDYA** mulai hari Senin, 13 Januari 2025 dimutasikan ke bagian Cat Food (makanan kucing) yang sebelumnya **ALFIDYA** bekerja dibagian ikan (campfire/ ngutip sampah ikan) sejak tahun 2017, lalu **ALFIDYA** menolak, karena alasannya ikan masih produksi, kenapa **ALFIDYA** dimutasikan ke Cat Food?? Kemudian **YAYAN** (manager), **IMA** (Supervisor) dan **ELIANA** (Mandor Cat Food) mengatakan: "Kalian harus mengikuti aturan-aturan perusahaan ini, kalian maunya apa?". Kemudian **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** menjawab: "Terserah bapak, bapak kan yang punya perusahaan ini?". Setelah itu **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** disuruh pulang ke rumah masing-masing. Sampai hari ini **Tergugat 6** dan **ALFIDYA** belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).

7.7. Bahwa **Tergugat 7 (ALPIDYA)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.7 halaman 5 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami Tergugat 7 selama ini. Fakta yang terungkap, Tergugat 7 (**ALPIDYA**), Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Tergugat 7 beberapa kali pindah², yaitu pertama ke bagian Sushi dan terakhir pindah ke bagian Cat Food (Makanan kucing), padahal Medan Canning itu memproduksi makanan kaleng diperuntukkan untuk



makanan manusia, bukannya makanan untuk binatang (Kucing). Setiap harinya mendapat intimidasi/ancaman/tekanan dan selalu mendapatkan penghinaan dari Mandornya dan dia takut akan dipindahkan ke tempat pekerjaan yang berat lagi, tetapi Mandornya selalu memarahi dan menghalangi apa yang diminta Tergugat 7 jangan terlalu memberikan pekerjaan yang terlalu berat padanya, malah Mandornya mengatakan dan balik memarahi: "Kalau kamu tidak sanggup bekerja lagi, ya keluar aja dari perusahaan ini". Pada hari **Senin, 13 Januari 2025** jam 08.00 Wib, **Tergugat 7** bersama **temannya AMBIA** mau mengambil kartu cok, tetapi kartunya tidak ada, kemudian mereka menunggu **POPPY (HRD Personalia)**. **POPPY** mengatakan: "*Kartu kalian tidak ada, coba tanya sama STEFI (Supervisor)*". Lalu **Tergugat 7** dan **temannya AMBIA** menjumpai **STEFI** di ruangnya, Kemudian **STEFI** mengatakan: "*Kartu kalian tidak ada sama saya, coba tanya sama Satpam*". Kemudian mereka menjumpai Satpam dan Satpam perempuan mengatakan: "*Saya tidak ada menyimpan kartu cok/absensi kalian, coba tanya STEFI lagi*". Akhirnya **Tergugat 7** dan **AMBIA** marah, merasa dibola-bolain oleh pimpinan PT Medan Canning tersebut. Ternyata kartu cok/absensi **Tergugat 7** bersama **temannya AMBIA** disimpan Satpam atas perintah **STEFI**. Setelah itu **Tergugat 7** bersama **AMBIA** disuruh ngecok kartu mereka, tetapi mereka tidak mau, karena sudah lewat jam masuk kerja, jadi mereka meminta pertanggung-jawaban kepada **STEFI**, akhirnya absensi mereka diparaf **STEFI**.

Bahwa AYU (Mandor ikan), bahwa **TLFIDYA** mulai hari Senin, 13 Januari 2025 dimutasikan ke bagian Cat Food (makanan kucing), Kemudian **YAYAN (manager)**, **IMA (Supervisor)** dan **ELIANA (Mandor Cat Food)** mengatakan: "*Kalian harus mengikuti aturan-aturan perusahaan ini, kalian maunya apa?*". Kemudian **Tergugat 7** dan **ALFIDYA** menjawab: "*Terserah bapak, bapak kan yang punya perusahaan ini?*". Setelah itu **Tergugat 7** disuruh pulang ke rumah. Sampai hari ini **Tergugat 7** belum mendapatkan Uang pesangon, Uang Masa Kerja, Uang Penggantian Hak belum ada sepeserpun



dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).

7.8. Bahwa Tergugat 8 (JUMIATI) menolak dengan tegas terhadap poin 8.8 halaman 5 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami Tergugat 8 selama ini. Fakta yang terungkap, Tergugat 8 (JUMIATI), Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Tergugat 7 kerjanya motong-motong ikan tamban sortir menyortir hasil laut (cumi, sotong, gurita dan lainnya). Tergugat 8 (JUMIATI) mengatakan, pada hari Sabtu, 16 November 2025 dipanggil YENDI TJALANI dan POPPY, mereka menyuruh Tergugat 8 untuk membuat Surat Pencabutan Kuasa dari Kantor Hukum TRIFA sebagai Kuasa Hukum/Advokat nya, tetapi TERGUGAT 8 menolaknya. Kemudian YENDI dan POPPY memaksa Tergugat 8 untuk membuat Surat Pencabutan Kuasa dan surat tersebut diantar Tergugat 8 bersama-sama YENDI, POPPY dan WARSITO (Ketua Satpam) memakai mobil berwarna hitam dan sampai terjadi keributan antara Kuasa Hukum dengan YENDI, POPPY dan WARSITO, karena memaksa karyawannya yang sekaligus menjadi klien dari kantor hukum TRIFA & Rekan untuk meminta perlindungan hukum, selama ini perusahaan Penggugat (MEDAN CANNING) sering mengancam, memberikan tekanan-tekanan kepada karyawannya termasuk Tergugat 8, sampai jatuh sakit, lagi pula JUMIATI sekarang lagi sakit gula. Walaupun keadaan Tergugat 8 tidak sehat tetap disuruh bekerja seperti biasanya di perusahaan medan Canning.

Bahwa Tergugat 8 (JUMIATI), setiap harinya mendapat intimidasi/ancaman/ tekanan dan selalu mendapatkan penghinaan dari Mandornya dan dia takut akan dipindahkan ke tempat yang berat lagi, Mandornya selalu memarahi dan menghalangi apa yang diminta JUMIATI jangan terlalu memberikan pekerjaan yang terlalu berat padanya, malah Mandornya mengatakan dan balik memarahi: "Kalau kamu tidak sanggup bekerja lagi, keluar aja dari perusahaan ini". Tergugat 8 mengatakan, bahwa tujuan perusahaan membuat seperti itu, supaya karyawan tidak betah dan tidak mau bekerja lagi. Sampai

Halaman 34
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



hari ini **Tergugat 8 belum mendapatkan sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).**

7.9. Bahwa **Tergugat 9 (SUHERNI PURWANI)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.9 halaman 5 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami Tergugat 8 selama ini. Fakta yang terungkap, Tergugat 9 (**SUHERNI P.**), Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Tergugat 9 dan terakhir Tergugat 9 dipindahkan ke bagian Cat Food (Makanan kucing), dimana darah ikan tuna dikelola dicampur sama Jeli dimasukkan kedalam kaleng, padahal Medan Canning itu memproduksi makanan kaleng diperuntukkan untuk makanan manusia, bukannya makanan untuk binatang (Kucing). Kalau ada tamu perusahaan yang datang inspeksi ke perusahaan Medan Canning, produksi Cat Food, Penggugat 9 menyembunyikan pekerjaan dan mereka tutupi produksi secara diam-diam selama selama ini. **Tergugat 9**, setiap harinya mendapat intimidasi/ancaman/tekanan dan selalu mendapatkan penghinaan dari Mandornya dan dia takut akan dipindahkan ke tempat pekerjaan yang berat lagi, tetapi Mandornya selalu memarahi dan menghalangi apa yang diminta Tergugat 9 jangan terlalu memberikan pekerjaan yang terlalu berat ng dibuatsanggup bekerja lagi, ya keluar aja dari perusahaan ini".

Bahwa **Tergugat 9 (SUHERNI PURWANI)**, dalam 1 hari bisa 3 atau 4 kali pindah tempat kerja, yang tidak sesuai dengan SOP". Tujuan perusahaan membuat seperti itu, supaya karyawan tidak betah dan tidak mau bekerja lagi. **Tergugat 9** pernah beberapa kali ditawarkan oleh perusahaan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. **Pertama Manager YENDI** menawarkan uang pesangon sebanyak **Rp. 42.000.000,-** (Empat Puluh Dua Puluh Dua Juta Rupiah) tetapi **Tergugat 9** tidak mau mendapatkan angka sejumlah uang pesangon seperti yang diminta General Manager (**YENDI TJALANI**). Kemudian Bendahara SPSI (**DAULAY**) menawarkan **Rp. 48.000.000,-** (Empat Puluh Delapan Juta Rupiah), namun **Tergugat 9** tetap tidak mau mendapatkan uang pesangon seperti yang dikatakan DAULAY, karena



tidak sesuai dengan peraturan perusahaan Penggugat, sementara pengalaman kerja **Tergugat 9** sudah mengabdikan bekerja selama 32 tahun. Kemudian **Tergugat 9** mendatangi **Kantor Hukum TRIFA & REKAN** meminta perlindungan hukum untuk membantu permasalahannya akibat tekanan/intimidasi/ancaman dari perusahaan **MEDAN CANNING** ini.

Bahwa **Tergugat 9** mendapatkan Surat Panggilan I tertanggal 30 Januari 2025 dari perusahaan Medan Canning, yang isinya untuk hadir pada hari Selasa, 4 Februari 2025, tetapi tidak dihadiri oleh Tergugat 9. Kemudian Tergugat 9 mendapatkan Surat Panggilan Kedua tertanggal 6 Februari 2025 untuk hadir pada hari Sabtu, 8 Februari 2025. Sampai hari ini **Tergugat 9 mendapatkan sepeserpun dibayar oleh Penggugat (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).**

7.10. Bahwa **Tergugat 10 (SUNARTIK)** menolak dengan tegas terhadap poin 8.10 halaman 5 gugatan Penggugat, dimana Penggugat mengarang bebas dengan melakukan pembenaran seolah-olah pernyataan tersebut itu benar, padahal sangat bertolak belakang apa yang dialami Tergugat 10 selama ini. Fakta yang terungkap, Tergugat 10 (**SUNARTIK**), Penggugat memberikan pekerjaan berat dan Tergugat 10 selama 28 tahun bekerja di perusahaan sudah beberapa kali pindah-pindah dan terakhir ke bagian CANNING makanan kucing (Cat Food), dengan memasukkan sebanyak 540 kaleng ke dalam 1 keranjang besi, berpasangan dengan temannya. Oleh karena keranjang besinya terlalu tinggi dan mengenai kena perut sehingga Tergugat 10 mengalami inspeksi perut, sementara badan SUNARTIK pendek, sehingga tidak sanggup dan jatuh sakit.

Bahwa pada saat Penggugat mengajak seluruh karyawannya ke pantai Bali Lestari pada hari Sabtu, 11 Januari 2025, **Tergugat 10** tidak ada diajak Penggugat, **Tergugat 10** disuruh tetap bekerja di perusahaan Penggugat. Perbuatan Penggugat selalu membedakan dan tidak adil terhadap karyawannya, khususnya Tergugat 10, malah Mandornya selalu memarahi dan menghalangi apa yang kemudian Tergugat 10 mencari perlindungan hukum, karena takut seperti kejadian yang kawan-kawannya yang di PHK



mendapatkan uang pesangon yang tidak sesuai dengan harapan, bisa di nego-nego oleh mereka, satu persatu karyawan dicomot, diberhentikan sesuka hati mereka. **Tergugat 10**, setiap harinya mendapat intimidasi/ancaman/tekanan dan selalu mendapatkan penghinaan dari Mandornya dan takut akan dipindahkan ke tempat pekerjaan yang berat lagi, tetapi Mandornya selalu memarahi dan menghalangi serta memberikan pekerjaan yang terlalu berat, malah Mandornya mengatakan dan balik memarahi: "Kalau kamu tidak sanggup bekerja lagi, ya keluar aja dari perusahaan ini".

Bahwa tujuan perusahaan membuat seperti itu, supaya karyawan tidak betah dan tidak mau bekerja lagi. Akibat kelelahan **Tergugat 10** pingsan di perusahaan **MEDAN CANNING** pada hari **Kamis, 16 Januari 2025** dan dirawat di Rumah Sakit Mitra Medika lantai 7 ruang 307 selama 3 (tiga) hari di Tj. Mulia, Kota Medan. Akibatnya dokter menganjurkan **Tergugat 10** untuk beristirahat di rumah sampai benar-benar pulih kesehatannya.

Bahwa **Tergugat 10** mendapatkan Surat Panggilan I tertanggal 30 Januari 2025 dr perusahaan Medan Canning, yang isinya untuk hadir pada hari Selasa, 4 Februari 2025, tetapi tidak dihadiri oleh **Tergugat 10**. Kemudian **Tergugat 10** mendapatkan Surat Panggilan Kedua tertanggal 6 Februari 2025 untuk hadir pada hari Sabtu, 8 Februari 2025. Sampai hari ini **Tergugat 10 belum mendapatkan sepeserpun dibayar oleh Penggugat 10 (PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES).**

8. Bahwa kami menolak dengan tegas pasal-pasal yang dipakai Penggugat dalam gugatannya, karena pasal-pasal poin 18, poin 19, poin 20, poin 21, poin 22, poin 23, poin 24, poin 25 dan poin 26, yang dipakai Penggugat sangat dipaksakan dan Penggugat melakukan dengan pasal-pasal hanya untuk melakukan pembenaran saja dan tidak berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang terungkap dan dirasakan **Tergugat 1 s/d Tergugat 10** dengan mengusir, mengintimidasi, mengancam, mendapatkan tekanan- tekanan. Perbuatan tersebut zolim (tidak manusiawi), terutama Perusahaan Penggugat sejak kepemimpinan Yendi Tjalani sebagai General Manager, perusahaan Penggugat secara diam-diam dalam 1 (satu) atap memproduksi makanan manusia sekaligus

Halaman 37
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



makanan kucing (Cat Food) yang telah beredar luas di Indonesia. Hal/perbuatan tersebut sangat dilarang dan tidak diperbolehkan, sangat bertentangan dengan Undang-Undang. Berita tersebut sudah tersebar di Media Sumut dan luar Sumut, dimana sebelumnya Tengku Poppy sebagai HR Manager membantah perusahaan Tergugat memproduksi makanan kucing, tetapi setelah adanya bukti-bukti produksi makanan kaleng dijual di Shopee, di import keluar negeri, akhirnya Tengku Poppy mengakuinya, bahwa perusahaan Penggugat ada memproduksi makanan kucing sekitar 3 tahun belakangan ini. Penggugat berusaha menutupi-nutupinya, karena pekerjaan tersebut itulah sehari-hari yang dikerjakan oleh Tergugat 1 s/d Tergugat 10 di perusahaan Penggugat.

9. Bahwa perselisihan antara Tergugat 1 s/d Tergugat 10, dimana pertemuan diadakan di Disnaker sebanyak 3 (tiga) kali pertemuan, Penggugat hanya 1 (satu) kali menghadiri pertemuan/rapat Tripartit, yaitu:

- Pertemuan pertama diadakan hari Rabu, 15 Januari 2025, dimana Penggugat tidak hadir, yang hadir Tergugat 1 s/d Tergugat 10 beserta Kuasa Hukum dari Kantor Hukum TRIFA & Rekan, Jones Parapat sebagai Mediator mewakili dari Disnaker Kota Medan.
- Pertemuan kedua diadakan hari Jum'at, 24 Januari 2025, dimana Penggugat hadir diwakili Yendi Tjalani sebagai General Manager, Ketua SPSI (Sri Rezeki), Bendahara SPSI (Musni Daulay), Tergugat 1 s/d Tergugat 10 beserta Kuasa Hukum dari Kantor Hukum TRIFA & Rekan, Jones Parapat sebagai Mediator mewakili dari Disnaker Kota Medan. Sebenarnya sudah ada titik temu dari Penggugat yang mengatakan perusahaan menyanggupi membayar untuk 10 karyawannya sebesar Rp. 500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah) dan akan dibicarakan terlebih dahulu kepada Penggugat (Husin Pratama) selaku Direktur dan akan penyelesaiannya akan dilaksanakan agenda pertemuan rapat berikutnya, yaitu pada hari Rabu, 5 Februari 2025.
- Pertemuan ketiga diadakan hari Rabu, 5 Februari 2025, dimana Penggugat tidak hadir, yang hadir Tergugat 1 s/d Tergugat 10 beserta Kuasa Hukum dari Kantor Hukum TRIFA & Rekan, Jones Parapat sebagai Mediator mewakili dari Disnaker Kota Medan.



10. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan Surat No. 500.15/14/1095 tanggal 20 Februari 2025 tentang Anjuran, ditanda-tangani oleh Illyan Chandra Simbolon, S.STP, M.SP sebagai Kadisnaker Kota Medan, Marisi S.P. Sinaga, SE, M..SI sebagai Kabid. Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan dan Jones Parapat, SH sebagai Mediator Hubungan Industrial, sebagai berikut:

10.1 Dengan pertimbangan bahwa semua pihak baik Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah harus menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, agar Pihak Perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries mempekerjakan kembali Para Pekerja yaitu Sdr. Ngatiyem dan kawan-kawan (sebanyak 10 orang) ke tempat biasanya pada bagian masing-masing dan kembali mengkomunikasikan permasalahan hubungan kerja, agar hubungan kerja kembali bisa berlangsung lebih baik lagi, pekerja bisa bekerja dengan tenang/sejahtera dan proses produksi perusahaan juga bisa berjalan seperti yang diharapkan semua pihak.

10.2 Agar kedua belah pihak baik Pengusaha dan Pekerja dalam melaksanakan Hubungan Kerja benar-benar melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama seperti yang telah dibuat dan disepakati serta telah didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan yang berwenang dimana dalam pelaksanaan Hubungan Kerja di perusahaan telah diatur hak dan kewajiban para pihak sehingga jelas apa yang menjadi batasan hak an kewajiban baik Pekerja maupun Perusahaan sebagai perwujudan jaminan pelaksanaan ketertiban dan keadilan di perusahaan.

11. Bahwa berdasarkan Anjuran dari Disnaker Kota Medan, maka pantas dan patut Tergugat 1 s/d Tergugat 10 untuk dipekerjakan kembali dan pihak perusahaan Penggugat melaksanakan Anjuran Disnaker Kota Medan yang dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial (Jones Parapat) Surat No. 500.15/14/1095 tanggal 20 Februari 2025.

12. Bahwa dari uraian Tergugat 1 s/d Tergugat 10 pada poin 10 dan 11 diatas, apabila Pekerja Tergugat 1 s/d Tergugat 10 tidak dipekerjakan kembali, maka pantas dan patut Pengusaha dapat menjalankan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan kepada Pekerja (Tergugat 1 s/d Tergugat 10), yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

13. Bahwa Tergugat 1 s/d Tergugat 10 menolak dengan tegas dengan pasal-pasal yang diterapkan pada poin 10., poin 11., poin 12. halaman 6 dalam gugatan Penggugat perihal Gugatan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja, karena Penggugat memaksakan diri melakukan pembenaran dengan pasal-pasal yang dicari-cari, agar bisa masuk ke pasal-pasal yang disebutkan di poin-poin tersebut.

Bahwa sejak bulan Oktober 2024 sampai dengan sekarang (April 2025) Penggugat tidak pernah lagi memberikan upah kepada Tergugat 1 s/d Tergugat 10, tindakan Penggugat merupakan pelanggaran terhadap Pasal 155 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, maka Penggugat wajib memberikan upah kepada Tergugat 1 s/d Tergugat 10 sampai putusan Perselisihan Hak & Pemutusan Hubungan Kerja ini belum **berkekuatan hukum tetap (incraacht)**.

14. Bahwa berdasarkan uraian Jawaban Tergugat 1 s/d Tergugat 10 diatas maka sangat wajar dan patut, Penggugat selaku Direktur memberikan hak-hak Tergugat 1 s/d Tergugat 10, berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta merujuk Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang sebagai berikut:

14.1. NGATIYEM/T1 dengan masa kerja 33 tahun, upah terakhir Rp.3.801.000,-

a.	Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.801.000,- x 9	=Rp34.209.000,-



b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10	=Rp38.010.000,-
Jumlah a + b	=Rp72.219.000,
c.	Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.219.000- x 15%	=Rp10.832.850,-
Total keseluruhan yang didapat	=Rp83.051.850,-
14.2. RAHMADANI/T2 dengan masa kerja 27 tahun, upah terakhir Rp.3.796.000,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.796.000,- x 9	=Rp34.164.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.796.000,- x 10	=Rp37.960.000,- +
Jumlah a + b	=Rp72.124.000,-
c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.124.000- x 15%	=Rp10.818.600,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp82.942.600,-
14.3. PRIYATIN/T3 dengan masa kerja 32 tahun, upah terakhir Rp3.801.000,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.801.000,- x 9	=Rp34.209.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10	=Rp38.010.000,- +
Jumlah a + b	=Rp72.219.000,-
c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.219.000- x 15%	=Rp10.832.850,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp83.051.850,-
14.4. PIFIYANI/T4 dengan masa kerja 26 tahun, upah terakhir Rp3.795.000,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.795.000,- x 9	=Rp34.155.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.795.000,- x 10	=Rp37.950.000,- +



Jumlah a + b =Rp72.105.000,-
c. Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 72.105.000- x 15% =Rp10.815.750,- +
Total keseluruhan yang didapat =Rp82.920.750,-

14.5.

DARLINA/T5

dengan masa kerja 28 tahun, upah terakhir Rp3.797.000,-

a. Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.797.000,- x 9 =Rp34.173.000,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.797.000,- x 10 =Rp37.970.000,- +
Jumlah a + b =Rp72.143.000,-
c. Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 72.143.000- x 15% =Rp10.821.450,- +
Total keseluruhan yang didapat =Rp82.964.450,-

14.6.

AMBIA/T6 dengan

masa kerja 27 tahun, upah terakhir Rp. 3.669.467,-

a. Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.669.467,- x 9 =Rp33.025.203,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.669.467,- x 10 =Rp36.694.670,- +
Jumlah a + b =Rp69.719.873,-
c. Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 69.719.873- x 15% =Rp10.457.981,- +
Total keseluruhan yang didapat =Rp80.177.854,-

14.7.

ALPIDYA/T7

dengan masa kerja 27 tahun, upah terakhir Rp3.796.000,-

a. Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.796.000,- x 9 =Rp34.164.000,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.796.000,- x 10 =Rp37.960.000,- +
Jumlah a + b =Rp72.124.000,-



c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.124.000,- x 15%	=Rp10.818.600,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp82.942.600,-
14.8.	JUMIATI/T8 dengan
masa kerja 25 tahun, upah terakhir Rp. 3.794.000,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.794.000,- x 9	=Rp34.146.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.794.000,- x 10	=Rp37.940.000,- +
Jumlah a + b	=Rp72.086.000,-
c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.086.000,- x 15%	=Rp10.812.900,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp82.898.900,-
14.9.	SUHERNI
PURWANI/T9 dengan masa kerja 32 tahun, upah terakhir	
Rp3.801.000,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.801.000,- x 9	=Rp34.209.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10	=Rp38.010.000,- +
Jumlah a + b	=Rp72.219.000,-
c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.219.000,- x 15%	=Rp10.832.850,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp83.051.850,-
14.10.	SUNARTIK/T10
dengan masa kerja 28 tahun, upah terakhir Rp.3.670.433,-	
a.	Uang pesangon: Rp.
Rp. 3.670.433,- x 9	=Rp33.033.897,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.670.433,- x 10	=Rp36.704.330,- +
Jumlah a + b	=Rp69.738.227,-



c.	Uang Penggantian
Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 79.821.000- x 15%	=Rp10.460.734,- +
Total keseluruhan yang didapat	=Rp80.198.961,

Total keseluruhan yang didapat T 1 s/d T 10 sebesar:

Rp. 83.051.850,- (T1) + Rp. 82.942.600,- (T2) + Rp. 83.051.850,- (T3) +
Rp. 82.920.750,- (T4) + Rp. 82.964.450,- (T5) + Rp. 80.177.854,- (T6) +
Rp. 82.942.600,- (T7) + Rp. 82.898.900,- (T8) + Rp. 83.051.850,- (T9) +
Rp. 80.198.961,- (T10) = **Rp824.201.665,- (Delapan Ratus Dua Puluh Empat Juta Dua Ratus Satu Ribu Enam Ratus Enam Puluh Lima Rupiah)**

15. Bahwa berdasarkan dalil-dalil hukum yang sudah Tergugat 1 s/d Tergugat X jelaskan diatas, maka tuntutan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 yang menuntut Penggugat untuk membayar upah (uang pesangon, uang penghargaan (UPMK) dan uang penggantian hak (perumahan, pengobatan dan lainnya) adalah dalil yang beralasan dan berdasarkan hukum.

16. Bahwa **menghukum Penggugat** untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan (Uang Penghargaan Masa Kerja/UPMK) dan uang penggantian hak (perumahan, pengobatan dan lain-lain) kepada **Tergugat 1 s/d Tergugat 10** dengan total jumlah secara keseluruhan sebesar **Rp. 824.201.665,- (Delapan Ratus Dua Puluh Empat Juta Dua Ratus Satu Ribu Enam Ratus Enam Puluh Lima Rupiah)** secara tunai dan seketika.

17. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat 1 s/d Tergugat 10 tersebut diatas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya.

Maka berdasarkan uraian Jawaban Tergugat 1 s/d Tergugat 10 tersebut diatas, dengan ini Tergugat 1 s/d Tergugat 10 mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini dengan **Amar Putusan** sebagai berikut:

MENGADILI :

A. DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mngabulkan Eksepsi Tergugat 1 s/d Tergugat 10 untuk seluruhnya.
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (**niet ontvankelijke verklaard (NO)**).



B. DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan "**JAWABAN TERGUGAT 1 s/d TERGUGAT 10 (NGATIYEM dkk.)**" untuk seluruhnya.
2. Menolak gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaring (NO)*).
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak **Tergugat 1 s/d Tergugat 10**, berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

3.1. NGATIYEM/T1 dengan masa kerja 33 tahun, upah terakhir

Rp. 3.801.000,-

a.	Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.801.000,- x 9	=Rp34.209.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10	=Rp38.010.000,-
Jumlah a + b	=Rp72.219.000,-
c.	Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.219.000- x 15%	=Rp10.832.850,-
Total keseluruhan yang didapat	=Rp83.051.850,-

3.2. RAHMADANI/T2 dengan masa kerja 27 tahun, upah terakhir Rp.3.796.000,-

a.	Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.796.000,- x 9	=Rp34.164.000,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.796.000,- x 10	=Rp37.960.000,-
Jumlah a + b	=Rp72.124.000,-
c.	Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.124.000- x 15%	=Rp10.818.600,-
Total keseluruhan yang didapat	=Rp82.942.600,-

3.3. PRIYATIN/T3 dengan masa kerja 32 tahun, upah terakhir Rp.3.801.000,-

a.	Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.801.000,- x 9	=Rp34.209.000,-



b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10 =Rp38.010.000,-
Jumlah a + b =Rp72.219.000,-

c. Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 72.219.000- x 15% =Rp10.832.850,-
Total keseluruhan yang didapat =Rp83.051.850,-

**3.4. PIFIYANI/T4 dengan masa kerja 26 tahun, upah terakhir
Rp.3.795.000,-**

a. Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.795.000,- x 9 =Rp34.155.000,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.795.000,- x 10 =Rp37.950.000,-
Jumlah a + b =Rp72.105.000,-
c. Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 72.105.000- x 15% =Rp10.815.750,-
Total keseluruhan yang didapat =Rp82.920.750,-

**3.5. DARLINA/T5 dengan masa kerja 28 tahun, upah terakhir
Rp.3.797.000,-**

a. Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.797.000,- x 9 =Rp34.173.000,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.797.000,- x 10 =Rp37.970.000,-
Jumlah a + b =Rp72.143.000,-
c. Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):
Rp. 72.143.000- x 15% =Rp10.821.450,-
Total keseluruhan yang didapat =Rp82.964.450,-

**3.6. AMBIA/T6 dengan masa kerja 27 tahun, upah terakhir
Rp.3.669.467,-**

a. Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.669.467,- x 9 =Rp33.025.203,-
b. Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.669.467,- x 10 =Rp36.694.670,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah a + b =Rp69.719.873,-

c. Uang

Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):

Rp. 69.719.873- x 15% =Rp10.457.981,-

Total keseluruhan yang didapat =Rp80.177.854,-

3.7. ALPIDYA/T7 dengan masa kerja 27 tahun, upah terakhir

Rp.3.796.000,-

a. Uang pesangon:

Rp. Rp. 3.796.000,- x 9 =Rp34.164.000,-

b. Uang

penghargaan/UPMK: Rp. 3.796.000,- x 10 =Rp37.960.000,-

Jumlah a + b =Rp72.124.000,-

c. Uang

Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):

Rp. 72.124.000- x 15% =Rp10.818.600,-

Total keseluruhan yang didapat =Rp82.942.600,-

3.8. JUMIATI/T8 dengan masa kerja 25 tahun, upah terakhir

Rp.3.794.000,-

a. Uang pesangon:

Rp. Rp. 3.794.000,- x 9 =Rp34.146.000,-

b. Uang

penghargaan/UPMK: Rp. 3.794.000,-x 10 =Rp37.940.000,-

Jumlah a + b =Rp72.086.000,-

c. Uang

Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):

Rp. 72.086.000- x 15% =Rp10.812.900,-

Total keseluruhan yang didapat =Rp82.898.900,-

3.9. SUHERNI PURWANI/T9 dengan masa kerja 32 tahun,

upah terakhir Rp. 3.801.000,-

a. Uang pesangon:

Rp. Rp. 3.801.000,- x 9 =Rp34.209.000,-

b. Uang

penghargaan/UPMK: Rp. 3.801.000,- x 10 =Rp38.010.000,-

Jumlah a + b =Rp72.219.000,-

Halaman 47

Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn

Disclaimer

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

Halaman 47



c.	Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 72.219.000- x 15%	=Rp10.832.850,-
Total keseluruhan yang didapat	=Rp83.051.850,-
3.10. SUNARTIK/T10 dengan masa kerja 28 tahun, upah terakhir Rp.3.670.433,-	
a.	Uang pesangon:
Rp. Rp. 3.670.433,- x 9	=Rp33.033.897,-
b.	Uang
penghargaan/UPMK: Rp. 3.670.433,- x 10	=Rp36.704.330,-
Jumlah a + b	=Rp69.738.227,-
c.	Uang
Penggantian Hak (Perumahan & pengobatan):	
Rp. 79.821.000- x 15%	=Rp10.460.734,-
Total keseluruhan yang didapat	=Rp80.198.961,-

Total keseluruhan yang didapat T 1 s/d T 10 sebesar:

Rp. 83.051.850,- (T1) + Rp. 82.942.600,- (T2) + Rp. 83.051.850,- (T3) +
Rp. 82.920.750,- (T4) + Rp. 82.964.450,- (T5) + Rp. 80.177.854,- (T6) +
Rp. 82.942.600,- (T7) + Rp. 82.898.900,- (T8) + Rp. 83.051.850,- (T9) +
Rp. 80.198.961,- (T10) = **Rp. 824.201.665,- (Delapan Ratus Dua Puluh Empat Juta Dua Ratus Satu Ribu Enam Ratus Enam Puluh Lima Rupiah)**

4. Menghukum Penggugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan (Uang Penghargaan Masa Kerja/UPMK) dan uang penggantian hak (perumahan, pengobatan dan lain-lain) kepada **Tergugat 1 s/d Tergugat 10** dengan total jumlah secara keseluruhan sebesar **Rp. 824.201.665,- (Delapan Ratus Dua Puluh Empat Juta Dua Ratus Satu Ribu Enam Ratus Enam Puluh Lima Rupiah)** secara tunai dan seketika.

5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Atau:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan, yang ditunjuk untuk memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex Aequo ex bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 21 April 2025 dan menyatakan tetap pada gugatannya dan selanjutnya



para Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 25 April 2025 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-33 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-31 hanya berupa fotocopy dari fotocopy sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. NGATIYEM (Tergugat I) dengan Nomor : 241-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 21 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. NGATIYEM (Tergugat I) dengan Nomor: 242-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 22 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Absensi an. NGATIYEM (Tergugat I) pada periode Bulan November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. RAHMADANI (Tergugat II) dengan Nomor : 149-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 23 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. RAHMADANI (Tergugat II) dengan Nomor : 157-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 27 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Absensi an. RAHMADANI (Tergugat II) pada periode Bulan November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. PRIYATIN (Tergugat III) dengan Nomor : 156-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 27 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. PRIYATIN (Tergugat III) dengan Nomor : 164-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 28 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Absensi an. PRIYATIN (Tergugat III) pada periode Bulan November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. PIFIYANI (Tergugat IV) dengan Nomor : 155-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 26 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;



11. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. PIFIYANI (Tergugat IV) dengan Nomor : 165-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 28 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;
12. Fotocopy Absensi an. PIFIYANI (Tergugat IV) pada periode Bulan November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;
13. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. DARLINA (Tergugat V) dengan Nomor : 166-A/MTC-P/HRD/XI/2024, tanggal 30 November 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-13;
14. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. DARLINA (Tergugat V) dengan Nomor : 190-A/MTC-P/HRD/XII/2024, tanggal 03 Desember 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-14;
15. Fotocopy Absensi an. DARLINA (Tergugat V) pada periode Bulan November 2024 s/d Bulan Desember 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-15;
16. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. AMBIA (Tergugat VI) dengan Nomor : 004/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 15 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-16;
17. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. AMBIA (Tergugat VI) dengan Nomor : 006/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 16 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-17;
18. Fotocopy Fotocopy Absensi an. AMBIA (Tergugat VI) pada periode Bulan Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-18;
19. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. ALPIDYA (Tergugat VII) dengan Nomor : 003/MTS-P/HRD/II/2025, tanggal 15 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-19;
20. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. ALPIDYA (Tergugat VII) dengan Nomor : 005/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 16 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-20;
21. Fotocopy Absensi an. ALPIDYA (Tergugat VII) pada periode Bulan Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-21;
22. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. JUMIATI (Tergugat VIII) dengan Nomor : 004-A/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 16 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-22;



23. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. JUMIATI (Tergugat VIII) dengan Nomor : 006-A/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 17 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-23;
24. Fotocopy Absensi an. JUMIATI (Tergugat VIII) pada periode Bulan Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-24;
25. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. SUHERNI PURWANI (Tergugat IX) dengan Nomor : 010/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 30 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-25;
26. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. SUHERNI PURWANI (Tergugat IX) dengan Nomor : 015/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 06 Februari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-26;
27. Fotocopy Absensi an. SUHERNI PURWANI (Tergugat IX) pada periode Bulan Januari 2025 s/d Bulan Februari 2025., selanjutnya diberi tanda bukti P-27;
28. Fotocopy Surat Panggilan I terhadap Sdri. SUNARTIK (Tergugat X) dengan Nomor : 009/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 30 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-28;
29. Fotocopy Surat Panggilan II terhadap Sdri. SUNARTIK (Tergugat X) dengan Nomor : 014/MTC-P/HRD/II/2025, tanggal 06 Februari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-29;
30. Fotocopy Absensi an. SUNARTIK (Tergugat X) pada periode Bulan Januari 2025 s/d Bulan Februari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-30;
31. Fotocopy Berita Media Online dengan Judul “BP.POM harus tangani ilegal produk daur ulang makanan kaleng manusia dan cat food (makanan kucing) oleh PT. Medan Canning”, yang diterbitkan oleh Media Online Pewarta.Co, tanggal 15 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-31;
32. Fotocopy Surat berupa data Mantan Karyawan PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries (ic. Penggugat) terhadap Para Tergugat, tanggal 03 Mei 2025, selanjutnya diberi tanda bukti P-32;
33. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan PUK. SP. RTMM-SPSI PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries, tanggal 02 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-33;



Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Penggugat juga mengajukan **2 (dua)** orang saksi yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji, yaitu saksi yang bernama **Muzni Daulay, ST.**, dan **Sri Rezeki**, yang keterangannya sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa para Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-22 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti aslinya yang ternyata cocok, kecuali bukti T-12, T-14, T-18, T-19, hanya berupa fotocopy dari fotocopy dan bukti T-16, T-20, hanya berupa fotocopy dari print out, sebagai berikut :

1. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199100210, Slip Gaji bulan September 2024 dan Upah Lembur atas Nama NGATIYEM, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199700146, Slip Gaji bulan Oktober 2024 dan Upah Lembur atas Nama RAHMADANI, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199201126, Slip Gaji bulan Juli 2024 dan Upah Lembur atas Nama PRIYATIN, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199800074, Slip Gaji bulan September dan Upah Lembur atas Nama FIPIYANI, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199600197, Slip Gaji bulan Oktober 2024 dan Upah Lembur atas Nama DARLINA, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199700038, Slip Gaji bulan Desember 2024, dan Upah Lembur atas Nama AMBIA, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199700220, Slip Gaji Bulan Februari 2024, dan Upah Lembur atas Nama ALPIDYA, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199900061, Slip Gaji Bulan Desember 2024 dan Upah Lembur atas Nama JUMIATI selanjutnya diberi tanda bukti T-8;



9. Fotocopy Badge dengan Nomor Induk : 199200715, Slip Gaji Bulan Desember 2024 dan Upah Lembur atas Nama SUHERNI PURWANI, selanjutnya diberi tanda bukti T-9;
10. Fotocopy Badge asli dengan Nomor Induk : 199600344, Slip Gaji bulan Februari 2024, dan Upah Lembur atas Nama SUNARTIK, selanjutnya diberi tanda bukti T-10;
11. Fotocopy Surat Panggilan I/Klarifikasi asli dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tentang perselisihan antara PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 (NGATIYEM dkk.) pada tanggal 10 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti T-11;
12. Fotocopy Surat Panggilan II/Klarifikasi dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tentang perselisihan antara PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 (Ngatiyem dkk.), selanjutnya diberi tanda bukti T-12;
13. Fotocopy Surat Panggilan III/Klarifikasi dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tentang perselisihan antara PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 (Ngatiyem dkk.) pada tanggal 24 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti T-13;
14. Fotocopy Surat PENGADUAN PERSELISIHAN PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK DENGAN 10 (SEPULUH) KARYAWANNYA yang ditujukan Kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan (Kadisnaker) Kota Medan pada tanggal 04 Februari 2025 ANI, selanjutnya diberi tanda bukti T-14;
15. Fotocopy Surat ANJURAN asli dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tentang Perselisihan antara PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 (NGATIYEM dkk.) pada tanggal 20 Februari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti T-15;
16. Fotocopy Surat Perizinan Berusaha Berbasis Risiko asli dengan Nomor Induk Berusaha : 8120101920359 Milik PT. Medan Tropical Canning And Frozen Industries, selanjutnya diberi tanda bukti T-16;



17. Fotocopy Surat Tuntutan 10 Karyawan dan Keterangan/Keluhan pada Perusahaan PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries pada tanggal 05 Februari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti T-17;
18. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lama asli tanggal 20 Januari 2016 milik NGATIYEM yang dikeluarkan oleh PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries, selanjutnya diberi tanda bukti T-18;
19. Fotocopy Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya diberi tanda bukti T-19;
20. Fotocopy Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama, selanjutnya diberi tanda bukti T-20;
21. Satu (1) buah flash disk yang berisi foto-foto, rekaman-rekaman suara, dan video-video yang terkait Perselisihan antara T1 s/d T10 (Ngatiyem dkk.) dengan Penggugat (PT. Medan Tropical Canning & Frozen Industries), selanjutnya diberi tanda bukti T-21;
22. Fotocopy Surat Kuasa Khusus Nomor : 654/ADV-TRIFA/X/2024, tanggal 4 Oktober 2024 selanjutnya diberi tanda bukti T.1 s/d T.10-22, selanjutnya diberi tanda bukti T-22;

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut para Tergugat juga mengajukan 1 (satu) orang Ahli yang bernama **Dr. Ibnu Affan, S.H., M.Hum.**, dan **2 (dua)** orang saksi yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji, yaitu saksi yang bernama **Sulastri** dan **Adi Warman Lubis**, yang keterangannya sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan para Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 14 Mei 2025;

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

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



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI:

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

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

1. ***Plurium Litis Consortium* (Gugatan Kurang Pihak)**

- Bahwa Penggugat dalam gugatan perdata ini adalah Husin Pratama selaku Direktur Utama PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries, sedangkan yang berperan dalam gugatan ini adalah Yendi Tjalani dengan jabatannya sebagai General Manager dalam perusahaan ini, sejak dari tahun 2019 s/d 2025, otak/dalang pelaku dalam permasalahan terjadinya PHK Sepihak terhadap 10 karyawan (Tergugat 1 s/d Tergugat 10) dibantu oleh Ketua SPSI (Sri Rezeki) dan Bendahara SPSI (Husni Daulay) dan HR Manager (Tengku Poppy Karnila Sari, SH). Mereka memanggil satu persatu karyawan menghadapi pimpinan secara diam-diam dan melakukan intimidasi, memaksa agar karyawannya mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan bukan atas kemauan sendiri, tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dan harus menanda-tangani kertas kosong. Sementara Husin Pratama sebagai Direktur perusahaan tersebut tidak mengetahui perbuatan-perbuatan anak buahnya/bawahannya yang dilakukan selama ini terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, khususnya terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat X.

- Oleh karena gugatan tersebut kurangnya para pihak (***plurium litis consortium***) yang ditarik dalam gugatan, maka sudah sepatutnya, kalau ***gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard)***.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*), maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) bahwa Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan dan pada ayat (3)



menyatakan bahwa Kewenangan Direksi untuk mewakili Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tidak terbatas dan tidak bersyarat, kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang ini, anggaran dasar, atau keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);

Menimbang, bahwa Yendi Tjalani sebagai General Manager PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan tersebut diatas harus atas petunjuk dan persetujuan Direksi perusahaan dan tidak berdiri sendiri atau sebagai pihak dalam perkara aquo, sehingga dengan demikian eksepsi Para Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;

2. Obscuur Libel (gugatan kabur dan tidak jelas)

- Bahwa Penggugat dalam gugatan perdata ini tidak jelas dan kabur (**obscur libel**), karena tidak sesuai dengan fakta hukum yang sebenarnya. Penggugat hanya mereka-reka atas cerita dari General Manager dengan melakukan pembenaran apa yang dilakukannya terhadap Tergugat 1 s/d Tergugat X dengan sewenang-wenang PHK Sepihak tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu terhadap karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena gugatan tersebut kabur dan tidak jelas (**obscur libel**) yang ditarik dalam gugatan, maka sudah sepatutnya, kalau **gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard)**.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tentang gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel), maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tentang gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) oleh karena belum disosialisasikan pemutusan hubungan kerja tersebut. Menurut Majelis Hakim tidaklah Kabur atau tidak jelas karena gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dimengerti oleh majelis yaitu gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena Para Tergugat yang melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil secara patut dan tertulis, sehingga dengan demikian eksepsi Para Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Para Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum dan **haruslah ditolak untuk seluruhnya;**

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa Penggugat merupakan Perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries yang bergerak dalam bidang usaha Manufaktur dan Eksportir makanan hasil laut berkualitas dan dikenal sebagai industri makanan yang mengutamakan kualitas;

Menimbang, bahwa Para Tergugat merupakan pekerja/karyawan Penggugat sebagaimana pekerjaan yang diberikan sesuai Divisi masing-masing sesuai perintah tugas atau pembagian tugas dari Perusahaan dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah hubungan kerja tidak terikat atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sampai saat Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Penggugat belum pernah menerbitkan surat keputusan (SK) tentang pengangkatan Para Tergugat sebagai karyawan tetap di Perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berjalan dengan baik dan harmonis sesuai prinsip hukum ketenagakerjaan bahwa pekerja diarahkan untuk menempati pada bagian dan jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum. Dan Perusahaan berusaha meningkatkan target produksi dengan meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, yang tentunya juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Penggugat dengan prinsip Perusahaan beruntung dan tentunya karyawan juga Sejahtera;

Menimbang, bahwa upaya Perusahaan untuk meningkatkan produktifitas pasca pandemi covid 19 dan terbitnya Surat Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penetapan berakhirnya status Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) di Indonesia tertanggal 21 Juni 2023 tidak berjalan dengan baik oleh karena beberapa oknum perusahaan yang diduga dipengaruhi oleh pihak luar dengan iming-iming yang tidak jelas, sehingga beberapa



karyawan Penggugat dan termasuk Para Tergugat tidak bekerja dengan baik dan bahkan tidak masuk beberapa hari tanpa keterangan atau mangkir.

Menimbang, bahwa tindakan Para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, sudah sering diingatkan oleh Penggugat melalui staff, manager dan bahkan General Manager perusahaan secara teguran lisan, tertulis bahkan melalui surat peringatan ke-1 (Pertama), surat peringatan Ke-2 (dua) dan surat peringatan Ke-3 (tiga), namun tidak diindahkan oleh Para Tergugat. Sehingga terhadap tindakan Para Tergugat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak masuk tanpa keterangan atau mangkir, Penggugat telah berupaya untuk membina dengan memberikan surat peringatan dan memanggil Para Tergugat untuk bekerja di perusahaan Penggugat seperti biasanya, namun juga tidak diindahkan oleh Para Tergugat sehingga Penggugat memanggil Para Tergugat secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali sesuai peraturan perundang-undangan, namun tetap juga tidak diindahkan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa bantahan Para Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah Penggugat (l.c PT Medan Tropical Medan Canning & Frozen Industries) telah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan tersebut telah mempekerjakan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 perundang Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, telah disebutkan: "PKWT diadakan untuk pekerjaan tetap. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun".

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Perundang-Undangan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dimana terdapat aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang waktu paling lama 1 (satu) tahun. Namun, faktanya, Tergugat 1 sampai dengan Tergugat 10 sudah bekerja lebih dari 2 (dua) tahun sampai dengan sekarang (tahun 2025), Tergugat 1 (Ngatiyem) telah bekerja selama 33 tahun, Tergugat 2 (Rahmadani) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 3 (Priyatin) telah bekerja selama 32



tahun, Tergugat 4 (Pifiyani) telah bekerja 26 tahun, Tergugat 5 (Darlina) sudah bekerja selama 28 tahun, Tergugat 6 (Ambia) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 7 (Alpidya) telah bekerja selama 27 tahun, Tergugat 8 (Jumiati) telah bekerja 25 tahun, Tergugat 9 (Suherni Purwani) telah bekerja selama 32 tahun dan Tergugat 10 (Sunartik) telah bekerja selama 28 tahun;

Menimbang, bahwa Penggugat telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 54 ayat (3) yang menyatakannya: "Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (stu) perjanjian kerja", bahwa Penggugat (I.c PT Medan Tropical Medan Canning & Frozen Industries) telah melakukan pelanggaran berat, sampai saat ini belum pernah menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan Para Tergugat (Tergugat 1 s/d Tergugat 10) sebagai karyawan tetap, dimana para Tergugat sudah lama bekerja puluhan tahun (25 tahun, 26 tahun, 27 tahun, 28 tahun, 32 tahun dan 33 tahun). Para Tergugat setelah lama bekerja, telah banting tulang dengan jiwa raganya, mereka telah berjasa dan telah berkontribusi baik pikiran maupun tenaga demi majunya perusahaan yang dipimpin Penggugat menjadi maju dan sukses sampai sekarang. Jika Penggugat tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap dengan menjamin semua hak-ak melekat padanya. Hal tersebut tidak dilakukan Penggugat tidak menjadikan Tergugat 1 s/d Tergugat 10 sebagai karyawan tetap. Dalam hal ini Penggugat sudah melakukan pelanggaran berat yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang didasari dengan perjanjian kerja.

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Para Tergugat keberatan tentang besaran gaji atau upah yang diterima setiap bulannya, karena menurut sanggahannya Penggugat telah salah dan keliru, sangat naif, tidak tahu menahu serta tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya dan Penggugat tidak melihat data-data gaji secara akurat terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan Penggugat. Dalam hal ini Penggugat menyama-ratakan gaji bulanan yang didapat Tergugat 1 sampai/dengan Tergugat 10 dengan



mencantumkan pada poin 3.1., poin 3.2., poin 3.3., poin 3.4., poin 3.5., poin 3.6., poin 3.7., poin 3.8., poin 3.9. dan poin 3.10 “..... upah terakhir sesuai upah minimum Kota Medan tahun 2024 sebesar Rp.3.770.000,00 (Tiga Juta Tujuh Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah:

1. Apakah benar Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Tergugat ?
2. Dan jika telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Para Tergugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku?

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan antara kedua belah pihak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan syarat formal pengajuan gugatan Penggugat sesuai ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat telah dilaksanakan penyelesaian secara non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan secara dua pihak (bipartit) antara Penggugat dengan Para Tergugat dan oleh karena tidak didapatkan kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka perselisihan dilanjutkan dengan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang merupakan syarat utama dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Para Tergugat telah diupayakan perundingan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan surat Anjuran 500.15.14/1095 tanggal 20 Februari 2025 dan kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;



Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dan Para Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-33 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Para Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-22 dan juga mengajukan 2 (dua) orang saksi serta 1 (satu) orang Ahli;

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

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat agar menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dari PKWT berubah menjadi PKWTT dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan karena para Tergugat dikualifikasi mengundurkan diri sebagai pekerja dari Perusahaan sesuai Peraturan Perusahaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang berbunyi bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya”;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Para Tergugat yang berarti mengakui bahwa Para Tergugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sesuai dengan data tersebut dibawah ini terkecuali tentang besaran upah atau gaji Para Tergugat setiap bulannya disesuaikan dengan bukti T.1 s/d T.10 dan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.32;



1. **NGATIYEM**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 07 Juli 1991, bagian terakhir: Bahan Baku dengan upah terakhir sebesar Rp.3.802.000,00 (tiga juta delapan ratus dua ribu rupiah);
2. **RAHMADANI**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 07 Mei 1997, bagian terakhir: Canning-LL dengan upah terakhir sebesar Rp.3.796.000,00 (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);
3. **PRIYATIN**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 01 Juni 1992, bagian terakhir: Bagian Kimia dengan upah terakhir sebesar Rp.3.801.000,00 (tiga delapan ratus satu ribu rupiah);
4. **PIFIYANI**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 08 Juni 1998, bagian terakhir: Bahan Baku dengan upah terakhir sebesar Rp.3.795.000,00 (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
5. **DARLINA**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 02 Mei 1996, bagian terakhir: Canning-LL dengan upah terakhir sebesar Rp.3.797.000,00 (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);
6. **AMBIA**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 14 Februari 1997, bagian terakhir: Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sebesar Rp.3.669.467,00 (tiga juta enam ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus enam puluh tujuh rupiah);
7. **ALPIDYA**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 06 Juni 1997, bagian terakhir : Canning-LL dengan upah terakhir sebesar Rp.3.796.000,00 (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);
8. **JUMIATI**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) tanggal 21 Mei 1999, bagian terakhir: Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sebesar Rp.3.794.000,00 (tiga juta tujuh ratus sembilan puluh empat ribu rupiah);
9. **SUHERNI PURWANI**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) sejak tanggal 18 April 1992, bagian terakhir: Canning-LL dengan upah terakhir sebesar Rp.3.801.000,00 (tiga juta delapan ratus satu ribu rupiah);
10. **SUNARTIK**, Tanggal Mulai Kerja (T.M.K) Tahun 1996, bagian terakhir: Canning Bahan Baku dengan upah terakhir sebesar Rp.3.670.493,00 (tiga juta enam ratus tujuh puluh ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah);

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



Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang berbunyi;

1. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.



- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa sesuai bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Para Tergugat tersebut diatas dan fakta persidangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Para Tergugat telah bekerja secara terus menerus dan melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan sehingga status pekerjaan Para Tergugat di perusahaan Penggugat adalah sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa yang menjadi awal perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah disebabkan oleh Para Tergugat yang melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai kesalahan yang dikategorikan pelanggaran sebagai alasan mendesak dan juga Para Tergugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dan telah dipanggil secara patut dan tertulis, namun tidak diindahkan;

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya membantah tentang pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Para Tergugat yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari secara berturut-turut atau lebih karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut ditandatangani dan disepakati pada tahun 2016 dan tidak berlaku lagi (vide T-18 & T.20);

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Para Tergugat menyatakan di perusahaan Penggugat, banyak sekali penyimpangan- penyimpangan dan peraturan yang dibuat tidak memihak terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan Penggugat tersebut, khususnya terhadap Tergugat 1 sampai/ dengan Tergugat 10. Menurut Para Tergugat bahwa General Manager (**YENDI**) dibantu oleh Ketua SPSI (**SRI REZEKI**), Manager Personalia (**POPPY**) dan Bendahara (**HUSNI DAULAY**) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap 10 (sepuluh) karyawannya tersebut diatas,



dengan memanggil satu persatu karyawan menghadap pimpinan secara diam-diam dan melakukan intimidasi, memaksa agar karyawannya mengundurkan diri dari perusahaan. Penggugat tersebut, tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dan harus menanda-tangani surat pengunduran diri terhadap karyawannya dan bukan atas kemauan diri sendiri. Itulah perlakuan yang diterima oleh Tergugat 1 sampai/dengan Tergugat 10 sering mengalami ancaman/tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh perusahaan Penggugat (Ic. **PT MEDAN TROPICAL CANNING & FROZEN INDUSTRIES**);

Menimbang, bahwa Tergugat 1 sampai/dengan Tergugat 10 tidak pernah mendapatkan surat apapun dari Penggugat, baik itu Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT), surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan atau surat apapun dan mohon dibuktikan oleh Penggugat kapan surat-surat tersebut diberikan kepada Para Tergugat, siapa yang menerimanya, mohon dibuktikan, jangan hanya merekayasa cerita, karena selama ini Penggugat banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh Penggugat, dan selalu mengancam, mengintimidasi, memberikan tekanan-tekanan kepada Para Tergugat, bahkan lebih tidak manusiawi lagi Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan memberikan pekerjaan yang seharusnya, pekerjaan tersebut dipekerjakan oleh 5 orang, tetapi Penggugat hanya memberikan pekerjaan tersebut untuk 1 (satu) orang saja, sampai masuk rumah sakit yaitu Tergugat 1 (I.c Ngatiyem) dan Tergugat 8 (I.c Jumiati). Penggugat tidak mau bertanggung-jawab dan mengurus karyawannya selama sakit karena Penggugat melalui staffnya selalu memberikan pekerjaan berat bagi karyawannya yang akan ditunjuknya yang bertujuan agar karyawan tersebut tidak sanggup bekerja lagi dan akhirnya para pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri.

Menimbang, bahwa Penggugat 1 (I.c Ngatiyem) tidak masuk bekerja dari tanggal 19 November 2024 sampai dengan 30 November 2024 selama 11 (sebelas) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 241-A/MTC-P/HRD/IX/2024 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 242-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 22 November 2024 (vide P.1, P.2 dan P.3);

Menimbang, bahwa Penggugat 2 (I.c Rahmadani) tidak masuk bekerja dari tanggal 22 November 2024 sampai dengan 30 November 2024 selama 8 (delapan) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 149-A/MTC-P/HRD/XI/2024 tanggal 23 November 2024 dan

Halaman 65
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



panggilan ke 2 (dua) Nomor 157-A/MTC-P/HRD/XI/2024 tanggal 27 November 2024 (vide P.4, P.5 dan P.6);

Menimbang, bahwa Penggugat 3 (l.c Priyatin) tidak masuk bekerja dari tanggal 21 November 2024 sampai dengan 30 November 2024 selama 9 (sembilan) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 156-A/MTC-P/HRD/IX/2024 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 164-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 28 November 2024 (vide P.7, P.8 dan P.9);

Menimbang, bahwa Penggugat 4 (l.c Pifiyani) tidak masuk bekerja dari tanggal 25 November 2024 sampai dengan 30 November 2024 selama 6 (enam) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 155-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 26 November 2024 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 165-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 28 November 2024 (vide P.10, P.11 dan P.12);

Menimbang, bahwa Penggugat 5 (l.c Darlina) tidak masuk bekerja dari tanggal 28 November 2024 sampai dengan 10 Desember 2024 selama 11 (sebelas) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 166-A/MTC-P/HRD/IX/2024 tanggal 30 November 2024 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 190-A/MTC-P/HRD/X/2024 tanggal 03 Desember 2024 (vide P.13, P.14 dan P.15);

Menimbang, bahwa Penggugat 6 (l.c Ambia) tidak masuk bekerja dari tanggal 11 Januari 2025 sampai dengan 22 Januari 2025 selama 10 (sepuluh) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 15 Januari dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 006-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 16 Januari 2025 (vide P.16, P.17 dan P.18);

Menimbang, bahwa Penggugat 7 (l.c Alpidya) tidak masuk bekerja dari tanggal 11 Januari 2025 sampai dengan 22 Januari 2025 selama 10 (sepuluh) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 003-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 15 Januari 2025 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 005-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 16 Januari 2025 (vide P.19, P.20 dan P.21);

Menimbang, bahwa Penggugat 8 (l.c Jumiati) tidak masuk bekerja dari tanggal 14 Januari 2025 sampai dengan 25 Januari 2025 selama 11 (sebelas) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 004-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 16 Januari 2025 dan panggilan ke 2 (dua)



Nomor 006-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 17 Januari 2025 (vide P.22, P.23 dan P.24);

Menimbang, bahwa Penggugat 9 (l.c Suherni Purwani) tidak masuk bekerja dari tanggal 24 Januari 2025 sampai dengan 10 Februari 2025 selama 13 (tigabelas) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 010-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 30 Januari 2025 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 015-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 06 Februari 2025 (vide P.25, P.26 dan P.27);

Menimbang, bahwa Penggugat X (l.c Sunartik) tidak masuk bekerja dari tanggal 24 Januari 2025 sampai dengan 10 Februari 2025 selama 15 (limabelas) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali yaitu panggilan Pertama Nomor 009-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 30 Januari 2025 dan panggilan ke 2 (dua) Nomor 014-A/MTC-P/HRD/II/2025 tanggal 06 Februari 2025 (vide P.28, P.29 dan P.30);

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena alasan: Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Menimbang, bahwa Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa panggilan kerja secara patut dan tertulis terhadap Para Tergugat dan telah diterima oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Halaman 67
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



dinyatakan sah dan berkekuatan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat berakhir karena dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3 dan 4 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi: Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

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

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries tahun 2023 telah disahkan dan diketahui oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 02 Januari 2023 dan sesuai ketentuan pasal 64 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tentang masa berlaku dan perpanjangan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini mulai berlaku sejak ditandatangani dan berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk masa waktu 1 (satu) tahun lagi dan pada ayat (4) berbunyi setelah berakhirnya masa berlaku PKB ini dan selama belum tercapainya kesepakatan dalam PKB yang baru, maka ketentuan-ketentuan dalam PKB ini tetap berlaku sampai dengan tercapainya kesepakatan dalam PKB yang baru sepanjang hal yang diatur tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (vide P.33);

Menimbang, sesuai pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries bahwa besarnya uang pisah yang diberikan kepada Pekerja yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 1-3 tahun diberikan uang pisah sebesar 25 % dari upah/bulan.



- 2) Masa kerja 3-6 tahun diberikan uang pisah sebesar 50 % dari upah/bulan.
- 3) Masa kerja 6-9 tahun diberikan uang pisah sebesar 60 % dari upah/bulan.
- 4) Masa kerja 9-12 tahun diberikan uang pisah sebesar 90 % dari upah/bulan.
- 5) Masa kerja 12-15 tahun diberikan uang pisah sebesar 110 % dari upah/bulan.
- 6) Masa kerja 15-18 tahun diberikan uang pisah sebesar 130 % dari upah/bulan.
- 7) Masa kerja 18-21 tahun diberikan uang pisah sebesar 150 % dari upah/bulan.
- 8) Masa kerja 21-24 tahun diberikan uang pisah sebesar 175 % dari upah/bulan.
- 9) Masa kerja 24 tahun atau lebih diberikan uang pisah sebesar 200 % dari upah/bulan.

Menimbang, bahwa walaupun dalam ketentuan pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries tidak diatur tentang besaran uang pisah kepada Para Tergugat dengan mempertimbangkan masa kerja yang telah bekerja pada perusahaan Penggugat dan merupakan pekerja tetap, maka Majelis Hakim mempertimbangkan asas kepatutan dan keadilan serta mempertimbangkan masa kerja Para Tergugat maka ditetapkan uang pisah adalah 2 (dua) bulan upah (vide Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja) dan lagipula Penggugat bersedia memberikan uang pisah kepada Para Tergugat sebagaimana diuraikan dalam gugatannya:

Menimbang, bahwa sesuai fakta tersebut diatas, maka Penggugat dihukum untuk membayarkan uang penggantian hak kepada Para Tergugat berupa uang pisah dengan total sebesar Rp.75.442.934,00 (tujuh puluh lima juta empat ratus empat puluh dua ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1. **Ngatiyem**, 2 bulan upah X Rp.3.802.000,00 = Rp.7.604.000,00
2. **Rahmadani**, 2 bulan upah X Rp.3.7960.000,00 = Rp.7.592.000,00



3. **Priyatin**, 2 bulan upah X Rp.3.801.000,00 = Rp.7.602.000,00
4. **Pifiyani**, 2 bulan upah X Rp.3.795.000,00 = Rp.7.590.000,00
5. **Darlina**, 2 bulan upah X Rp.3.797.000,00 = Rp.7.594.000,00
6. **Ambia**, 2 bulan upah X Rp.3.669.467,00 = Rp.7.338.934,00
7. **Alpidya**, 2 bulan upah X Rp.3.796.000,00 = Rp.7.592.000,00
8. **Jumiati**, 2 bulan upah X Rp.3.794.000,00 = Rp.7.588.000,00
9. **Suherni Purwani**, 2 bulan upah X Rp.3.801.000,00 = Rp.7.602.000,00
10. **Sunartik**, 2 bulan upah X Rp.3.670.000,00 = Rp.7.340.000,00

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan pertimbangan tersebut di atas, maka gugatan Penggugat **dikabulkan sebagian dan menolak selain selebihnya;**

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Para Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan status pekerjaan Para Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan karena dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35

Halaman 70
Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn



Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Para Tergugat sesuai pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Juncto* pasal 61 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan serikat pekerja PUK SP RTMM-SPSI PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries dengan total sebesar **Rp.75.442.934,00 (tujuh puluh lima juta empat ratus empat puluh dua ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah)**, dengan perincian sebagai berikut:

- 1) **Ngatiyem**, 2 bulan upah X Rp.3.802.000,00 = Rp.7.604.000,00
 - 2) **Rahmadani**, 2 bulan upah X Rp.3.796.000,00 = Rp.7.592.000,00
 - 3) **Priyatin**, 2 bulan upah X Rp.3.801.000,00 = Rp.7.602.000,00
 - 4) **Pifiyani**, 2 bulan upah X Rp.3.795.000,00 = Rp.7.590.000,00
 - 5) **Darlina**, 2 bulan upah X Rp.3.797.000,00 = Rp.7.594.000,00
 - 6) **Ambia**, 2 bulan upah X Rp.3.669.467,00 = Rp.7.338.934,00
 - 7) **Alpidya**, 2 bulan upah X Rp.3.796.000,00 = Rp.7.592.000,00
 - 8) **Jumiati**, 2 bulan upah X Rp.3.794.000,00 = Rp.7.588.000,00
 - 9) **Suherni Purwani**, 2 bulan upah X Rp.3.801.000,00 = Rp.7.602.000,00
 - 10) **Sunartik**, 2 bulan upah X Rp.3.670.000,00 = Rp.7.340.000,00
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, tanggal 21 Mei 2025 oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua, **Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H** dan **Dr. Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 28 Mei 2025 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Duma Sari Rambe, S.H.,M.H**, selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



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

Medan dan putusan tersebut telah dikirimkan secara elektronik kepada Penggugat dan Para Tergugat melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H

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

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

Panitera Pengganti,

Duma Sari Rambe, S.H., M.H

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)