



PUTUSAN

Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

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

ABDUL RAHMAN, Umur 40 Tahun, Pekerjaan Karyawan PT. MULTI ALAM PRIMA RASA, Kewarganegaraan Indonesia, Beralamat di Jalan B.Z. Hamid, Gg. Saedah, No. 29, Lk. IV, Kel. Titi Kuning, Kec. Medan Johor, Kota Medan.
Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya **H. Ali Panca Sipahutar, SH., Jerman Pohan, SH., Siti Fauziah Nasution, SH., dan Achmad Sandry Nasution, SH., M.Kn.**, Para Advokat/Konsultan Hukum/Penasihat Hukum pada Kantor Hukum “RITONGA & PARTNERS”, yang berkantor di Gajah Mada Jalan Kangkung, No. 31 Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak, berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 11 Maret 2019 (surat Kuasa terlampir), selanjutnya disebut sebagai.....**PENGUGAT;**

L A W A N

PT. MULTI ALAM PRIMA RASA, yang beralamat di Jalan Wisata J. City Blok E No. 33, Kec. Medan Johor, Kota Medan.
Dalam hal ini **IRFAN YUNIP CHAN**, selaku Direktur PT. Multi Alam Prima Rasa, memberikan kuasa kepada **H. Abdul Manan Lubis, SH.**, Advokat/Pengacara dari Kantor Advokat/Penasehat Hukum “ABDUL MANAN LUBIS, SH., & REKAN”, yang berkantor di Jalan STM/Pembangunan No. 8 Medan, bertindak untuk dan atas nama kepentingan hukum pemberi kuasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 April 2019, selanjutnya disebut sebagai.....**Tergugat;**

Halaman 1 dari 27
Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkaradan para saksi;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21Maret2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 25Maret 2019 dalam Register Nomor: 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan pada Perusahaan Tergugat/PT. MULTI ALAM PRIMA RASA, dengan Jabatan terakhir sebelum Penggugat dimutasi oleh Tergugat yaitu sebagai Supervisor Tradisional/Sales Supervisor-1 dan Penggugat telah bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak tanggal 10 September 2001 s/d tanggal 19 Desember 2018 (selama + 17 Tahun), dengan jumlah upah sebagai Sales Supervisor-1 sebesar Rp. 3.947.280,- (tiga juta sembilan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah) setiap Bulan;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Perusahaan Tergugat ic. PT. MULTI ALAM PRIMA RASA, Penggugat telah bekerja dengan baik, hal ini terbukti Penggugat belum pernah mendapat Surat Peringatan (SP) dari Pihak Tergugat;
3. Bahwa akan tetapi setahu bagaimana dan tanpa alasan yang jelas sejak tanggal 03 September 2018, pihak Tergugat telah memutasikan Penggugat yang sebelumnya menjabat sebagai Supervisor Tradisional Medan dimutasikan sebagai Staff Pengawasan Piutang/Collector dibawah naungan divisi/bagian Accounting, sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan No.01/DOM-MAPR/MDN/IX/18, tertanggal 03 September 2018;
4. Bahwa adapun alasan-alasan diterbitkannya Surat Keputusan Mutasi terhadap diri Penggugat tersebut adalah :
 1. Bahwa akan kebutuhan Karyawan pada salah satu bagian struktur organisasi perusahaan;

Halaman 2 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa dalam upaya lebih menjamin efisiensi dan efektifitas pekerjaan serta pengambilan keputusan;
5. Bahwa alasan pemutasian terhadap Penggugat tersebut menurut Penggugat sangat tidak berdasar dan tidak tepat, sebab jika Perusahaan/Tergugat membutuhkan karyawan dibidang Staff Pengawasan Piutang/Collector, maka seharusnya Tergugat melakukan perekrutan karyawan baru dengan cara membuat pengumuman Penerimaan Lamaran Kerja dengan posisi yang diinginkan tersebut, bukan malah dengan cara memutasikan klien kami untuk diposisikan sebagai Collector, karena Jabatan Staff Pengawasan Piutang/ Collector tersebut tidak setara bahkan berada dibawah level Jabatan Penggugat sebelumnya sebagai Supervisor Tradisional Medan, hal ini dapat dilihat dari gaji yang diterima oleh Penggugat sebagai Supervisor Tradisional Medan, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan gaji Penggugat sebagai Staff Pengawasan Piutang/Collector;
6. Bahwa gaji yang diterima Penggugat sebagai Supervisor Tradisional Medan setiap bulannya adalah sebesar 3.947.280,- (tiga juta sembilan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah), sedangkan gaji yang diterima Penggugat sebagai Staff Pengawasan Piutang/Collector setiap bulannya adalah Rp.3.647.280,- (tiga juta enam ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah), sebagaimana tertuang dalam Slip Gaji Penggugat dengan Jabatan Supervisor Tradisional Medan, dan Slip Gaji Penggugat dengan jabatan Staff Pengawasan Piutang/Collector;
7. Bahwa dengan demikian tindakan yang dilakukan Tergugat adalah penurunan jabatan bukan mutasi, karena mutasi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang selevel sementara jabatan Supervisor Tradisional tidak selevel dengan jabatan Staf Pengawasan Piutang/Collector;
8. Bahwa oleh karenanya Penggugat sangat keberatan dan tidak menerima pemutasian yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, dan oleh karena itu pula Penggugat tidak dapat menjalankan pekerjaannya sebagai collector tersebut secara maksimal sebagaimana yang diinginkan oleh Tergugat, namun demikian meskipun Penggugat keberatan terhadap pemutasian yang dilakukan Tergugat tersebut, Penggugat tetap hadir setiap hari kerja di Perusahaan Tergugat;

Halaman 3 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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 3



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa akan tetapi selanjutnya pada tanggal 19 Desember 2018 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap diri Penggugat dengan alasan pada pokoknya Penggugat tidak melakukan perbaikan disiplin dan tanggung jawab kerja, dan telah diberikan Peringatan 1, 2 dan 3;
10. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap diri Penggugat dan Tergugat belum memberikan hak-hak normatif Penggugat selaku karyawan, maka pada tanggal 27 Desember 2018, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah memberikan somasi kepada pihak Tergugat agar Tergugat memberikan hak-hak normatif Penggugat sesuai ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana tertuang dalam surat Nomor : 54/KH-R&P/12/2018, tanggal 27 Desember 2018, namun demikian Tergugat belum juga memberikan hak-hak normatif Penggugat, sehingga penyelesaian secara Musyawarah dan kekeluargaan (Bipartit) gagal;
11. Bahwa selanjutnya Penggugat melalui Kuasa Hukum Penggugat telah mengadukan persolan tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dan atas pengaduan Penggugat tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah memanggil pihak Penggugat dan Tergugat untuk proses mediasi, sebagaimana tersebut dalam surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 567/072/DKKM/2019, Perihal Panggilan Mediasi I, tertanggal 15 Januari 2019;
12. Bahwa setelah proses mediasi dilaksanakan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (Mediator) telah memberikan anjuran tertulis kepada Penggugat dan Tergugat, sebagaimana tersebut dalam surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 567/300/DKKM/2019, Perihal : Anjuran, tertanggal 19 Pebruari 2019 (fotocopy terlampir);
13. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima anjuran yang disampaikan oleh Mediator tersebut, karena Mediator menganjurkan pihak Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dihitung dengan jumlah upah Penggugat sebagai Staf Collector, dengan jumlah Rp.62.915.580,-(enam puluh dua juta Sembilan ratus lima belas ribu lima ratus delapan puluh rupiah), sedangkan Penggugat tidak menerima/keberatan terhadap mutasi tersebut, Oleh karena itu Penggugat melalui Kuasa Hukum Penggugat telah menolak anjuran Mediator tersebut, sebagaimana tertuang dalam surat Nomor: 007/KH-R&P/03/2019, tanggal 11 Maret 2019, dan oleh karenanya

Halaman 4 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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 4



Penggugat menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

14. Bahwa oleh karena Penggugat telah menempuh/melakukan berbagai upaya sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Tripartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan oleh karena tidak ada kesepakatan yang dicapai diantara Penggugat dan Tergugat, maka sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Hukum Penggugat patut dan layak menurut Hukum untuk mengajukan Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan guna memberikan kepastian Hukum bagi Penggugat;

15. Bahwa oleh karena tindakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tindakan yang tidak wajar sehingga Penggugat tidak bisa menerimanya, dan oleh karena Tergugat telah melakukan tindakan PHK terhadap Penggugat secara sepihak tanpa adanya kesalahan Penggugat, maka sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diperinci sebagai berikut :

- Uang Pesangon : “ Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapat Uang Pesangon 9 (Sembilan) bulan Upah”;
- Uang Penghargaan Masa Kerja : yang menyebutkan : “Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah;
- Uang Penggantian Hak ditetapkan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

Maka dapat diperinci sebagai berikut :

- Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp. 3.947.280,- = Rp. 71.051.040,-
- Uang Penghargaan Masa kerja 6 x Rp. 3.947.280,- = Rp. 23.683.680,- +
Jumlah Rp. 94.734.720,-
- Uang Penggantian hak 15 %
dari uang pesangon dan uang penghargaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja : $15\% \times \text{Rp. } 94.734.720,-$ = Rp. 14.210.208,- +

Total = Rp.108.944.928,-

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

16. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut Hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan yaitu upah proses selama 6 (enam) bulan, dengan demikian upah Proses selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp. } 3.947.280,- = \text{Rp. } 23.683.680,-$ (dua puluh tiga juta enam ratus delapan puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
17. Bahwa dengan demikian total keseluruhan Hak-hak normatif Penggugat berupa : Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta Upah Proses Penggugat berjumlah Rp. 132.628.608,- (seratus tiga puluh dua juta enam ratus dua puluh delapan ribu enam ratus delapan rupiah);
18. Bahwa guna menjamin pembayaran hak-hak normatif Penggugat, yang seharusnya dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap harta kekayaan Tergugat baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak;
19. Bahwa Penggugat khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut, oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sejumlah Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (Inkracht Van Gewijsde) sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
20. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat dan riil, maka cukup beralasan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili

Halaman 6 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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 6



perkara aquo menyatakan Putusan dalam Perkara aquo dapat dijalankan secara serta merta (uit voerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi;

Berdasarkan uraian dan fakta-fakta hukum yang dikemukakan Penggugat diatas, maka dengan ini dimohonkan agar kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menetapkan suatu hari persidangan dan memanggil pihak-pihak yang berperkara untuk hadir bersidang pada hari, waktu dan tempat yang telah ditentukan untuk itu serta mengambil keputusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

A. PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada Penggugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp.108.944.928,-(seratus delapan juta sembilan ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah) secara tunai dan sekaligus;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Penggugat selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebesar Rp. 23.683.680,- (dua puluh tiga juta enam ratus delapan puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
7. Menyatakan Putusan dalam Perkara aquo dapat dijalankan dengan serta merta (uit voerbaar bij voorraad);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;

B. SUBSIDAIR :



Atau: Apabila Majelis Hakim yang bersidang dan memeriksa perkara aquo berpendapat lain, dalam peradilan yang baik mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir kuasa hukumnya yaitu **H. Ali Panca Sipahutar, SH., Jerman Pohan, SH., Siti Fauziah Nasution, SH., dan Achmad Sandry Nasution, SH., M.Kn.**, sedangkan Tergugat hadir kuasa hukumnya **H. Abdul Manan Lubis, SH.**;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 25 April 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Penggugat untuk seluruhnya terkecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui dibawah ini ;
2. Bahwa terhitung sejak tanggal 10 Juni 2001 s/d tanggal 19 Desember 2018, Tergugat adalah merupakan pekerja di perusahaan PT. Multi Alam Prima Rasa ;
3. Bahwa untuk tercapainya target serta kemajuan Perusahaan PT. Multi Alam Prima Rasa, Pimpinan perusahaan selalu memberikan bimbingan / arahan serta evaluasi terhadap kemampuan, kecerdasan dan kinerja pekerja terlebih lagi yang menduduki jabatan tertentu termasuk supervisor dan sebelum mengambil keputusan, Tergugat juga telah mempertimbangkan hasil test psikologi yang dilakukan psikolog seperti yang pernah dilakukan terhadap Penggugat ;
4. Bahwa dari berbagai pertimbangan tersebut, Penggugat dinilai kurang layak untuk menduduki jabatan Supervisor Tradisional dan karena Devisi Accounting pada waktu itu kekurangan staff maka berdasarkan Surat Keputusan No. 01/DOM-MAPR/MDN/IX/18 tanggal 03 September 2018 Penggugat dimutasikan sebagai Staff Pengawasan Piutang dibawah naungan Devisi Accounting ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Penggugat keliru untuk mengatakan pemutasian Penggugat tidak mempunyai dasar dan tidak tepat dan perusahaan (Tergugat) seharusnya merekrut karyawan baru untuk ditempatkan sebagai Staff Pengawasan Piutang. Dalil Posita gugatan 5 tersebut harus ditolak karena Tergugat telah mempertimbangkan hal-hal sebagaimana yang diutarakan pada dalil jawaban Tergugat poin 3 dan 4 diatas sebelum surat mutasi diterbitkan dan Penggugat dinilai layak untuk menduduki staff Pengawasan Piutang sehingga perekrutan pekerja / karyawan baru tidak perlu dilakukan ;
6. Bahwa adanya perbedaan gaji yang diterima Penggugat antara sebelum dan sesudah mutasi adalah merupakan hal yang lumrah hal tersebut disebabkan adanya perbedaan pada komponen tunjangan tidak tetap yang diterima Penggugat yaitu berupa uang makan dan uang transport, sedangkan untuk upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap tidak mengalami perubahan ;
7. Bahwa setelah dimutasi kebagian Staff Pengawasan Piutang Penggugat tidak pernah menjalankan pekerjaannya sehingga Tergugat telah memperingatkannya secara lisan agar Penggugat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan arahan pimpinan ;
8. Bahwa peringatan lisan tersebut tidak digubris Penggugat sehingga Tergugat menerbitkan Surat Peringatan I, II, dan ke III ;
9. Bahwa meskipun Penggugat telah diberi peringatan lisan dan tertulis namun Penggugat tetap tidak bersedia untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya sehingga Tergugat menerbitkan Surat Pemberhentian No. 66/DIR/MAPR/MEDAN/XII/2018 tanggal 19 Desember 2018 ;
10. Bahwa Tergugat tetap memberikan gaji Penggugat sampai Penggugat diberhentikan dari perusahaan PT. Multi Alam Prima Rasa meskipun Penggugat sejak dimutasikan tidak pernah melaksanakan pekerjaannya ;
11. Bahwa selama Penggugat dimutasi kebagian staff Pengawasan Piutang, Penggugat tidak pernah menyampaikan keberatan mutasi tersebut ke Disnaker Medan ;
12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah memenuhi ketentuan Psl. 161 (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan oleh karenanya hak-hak yang ditawarkan Tergugat kepada Penggugat berkaitan dengan PHK tersebut berupa uang sebesar Rp.62.915.580,- telah sesuai dengan ketentuan Psl

Halaman 9 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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 9



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

161 ayat 3 UU No. 13 Thn 2003 dan hal ini sesuai pula dengan Anjuran Mediator Hubungan Industrial Disnaker Medan tanggal 19 Februari 2019 ;

13. Bahwa Penggugat keliru mengatakan tindakan PHK yang dilakukan Tergugat adalah tanpa adanya kesalahan Penggugat sehingga Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan ps1 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan ps1 156 ayat 3, uang penggantian hak sesuai ketentuan ps1 156 ayat 4 Undang-Undang RI No. 13 Thn 2003 yang totalnya sebesar Rp. 108.944.928 ;

Dalil Penggugat yang tertera pada bagian posita poin 15 dan petitum gugatan poin 4 tersebut harus di tolak karena PHK tersebut dilakukan berhubung Penggugat tidak mau menjelaskan pekerjaannya dan Tergugat telah memberikan peringatan baik lisan maupun tertulis kepada Penggugat ;

14. Bahwa oleh karena Penggugat telah melakukan kesalahan dan telah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga oleh Tergugat maka posita poin 16 dan petitum gugatan Penggugat poin 5 tidak berdasarkan hukum dan harus dinyatakan ditolak ;

15. Bahwa demikian pula halnya tentang posita gugatan poin 19 dan petitum gugatan Penggugat poin 6 berupa tuntutan membayar uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp.10.000.000,- untuk setiap hari keterlambatan Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap harus dikesampingkan dan dinyatakan ditolak karena tuntutan perkara ini adalah berkaitan dengan pembayaran sejumlah uang ;

16. Bahwa selanjutnya mengenai posita gugatan poin 20 dan petitum gugatan poin 7 juga cukup beralasan untuk ditolak karena terhadap putusan perkara ini masih ada upaya hukum kasasi sehingga putusan perkara ini belum berkekuatan hukum tetap.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan Replik dan secara lisan menyatakan tetap pada gugatannya, kemudian pihak Tergugat juga tidak mengajukan Duplik dan secara lisan juga menyatakan tetap pada jawabannya;

Halaman 10 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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 10



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat tertanggal 25 April 2019 yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, sebagai berikut :

1. Bukti P-1: Fotocopy Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Perusahaan/Tergugat Nomor : 001/SDM/SK/MAPR/IX/2001, tertanggal 10 September 2001;
2. Bukti P-2: Fotocopy Slip Gaji Penggugat, Nomor : 011, tertanggal 24 Agustus 2018, dengan Jabatan Sales Supervisor-1;
3. Bukti P-3: Fotocopy Surat Keputusan, yang dikeluarkan oleh Perusahaan Tergugat, Nomor : 01/DOM-MAPR/MDN/IX/18, tertanggal 03 September 2018;
4. Bukti P-4: Fotocopy Slip Gaji Penggugat, Nomor : 011, tertanggal 25 September 2018, dengan Jabatan Collector;
5. Bukti P-5: Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dikeluarkan oleh Tergugat, Nomor : 66/DIR/MAPR/MEDAN/XII/2018, tertanggal 19 Desember 2018;
6. Bukti P-6: Fotocopy Surat dari Kuasa Hukum Penggugat, Nomor : 54/KH-R&P/12/2018, tertanggal 27 Desember 2018, Perihal : Somasi/Teguran dan Undangan Musyawarah;
7. Bukti P-7: Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Nomor : 567/072/DKKM/2019, Perihal Panggilan Mediasi I, tertanggal 15 Januari 2019;
8. Bukti P-8: Fotocopy Surat Anjuran dari Mediator (Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan), Nomor : 567/300/DKKM/2019, tertanggal 19 Pebruari 2019, Perihal : Anjuran;
9. Bukti P-9: Fotocopy Surat dari Kuasa Hukum Penggugat, Nomor 007/KH-R&P/03/2019, tanggal 11 Maret 2019, Perihal Tanggapan/Jawaban Atas Surat Anjuran Mediator;

Menimbang, bahwa adapun saksi – saksi yang dihadirkan oleh Penggugat pada persidangan tanggal 02 Mei 2019, dibawah sumpah sesuai dengan agamanya masing-masing dan menerangkan di persidangan sebagai berikut :

Saksi P - 1 : **KANDRA**, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan para pihak dan saksi dulunya bekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa;

Halaman 11 dari 27
Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa terakhir saksi menjabat sebagai Supervisor Tradisional;
- Bahwa Perusahaan PT.Multi Alam Prima Rasa bergerak dibidang distributor bumbu masak ADABI dan tidak ada memproduksi barang-barang;
- Bahwa Abdul Rahman/Penggugat juga bekerja pada PT. Multi Alam Prima Rasa, dan terakhir menjabat sebagai Super Visor Tradisional;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT.Multi Alam Prima Rasa sejak Tahun 2001 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai Super Visor Tradisional;
- Bahwa sebelum Penggugat diangkat menjadi Super visor tradisional, Penggugat bekerja sebagai Office Boy, dan sebagai Collector;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah Penggugat setiap bualannya;
- Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat Peringatan dari pihak Perusahaan/Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan Efisiensi Pekerja;
- Bawa Penggugat belum menerima hak-hak normatifnya selaku Karyawan yang dikenakan PHK oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu ada mutasi terhadap Penggugat;

Saksi P – 2 : **ISKANDAR MUDA HASIBUAN, SE**, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan para pihak dan saksi dulunya bekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa;
- Bahwa terakhir saksi menjabat sebagai Operasional Manager;
- Bahwa Perusahaan PT.Multi Alam Prima Rasa bergerak dibidang distributor bumbu masak ADABI dan tidak ada memproduksi barang-barang;
- Bahwa Abdul Rahman/Penggugat juga bekerja pada PT. Multi Alam Prima Rasa;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT.Multi Alam Prima Rasa sejak Tahun 2001 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai Super Visor Tradisional;
- Bahwa sebelum Penggugat diangkat menjadi Super visor tradisional, Penggugat bekerja sebagai Office Boy, dan sebagai Collector;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah Penggugat setiap bualannya;

Halaman 12 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan berat, dan Penggugat juga tidak pernah mendapat surat Peringatan dari pihak Perusahaan/Tergugat;
- Bahwasepengetahuan saksi Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan Efisiensi Pekerja;
- Bawa Penggugat belum menerima hak-hak normatifnya selaku Karyawan yang dikenakan PHK oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu ada mutasi terhadap Penggugat;
- Bahwa jika ada karyawan melakukan kesalahan terlebih dahulu diselesaikan secara kekeluargaan, dan jika tidak ada perubahan baru ditindak lanjuti dengan membuat SP-1, SP-2, dan SP-3;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat tertanggal 02 Mei 2019 dan 09 Mei 2019 yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-14 dicocokkan dengan fotocopy, sebagai berikut :

1. Bukti T-1: Fotocopy surat tentang Uraian Jabatan (Job Description) Supervisor PT. Multi Alam Prima Rasa tertanggal 17 Desember 2015;
2. Bukti T-2: Fotocopy surat Laporan Kunjungan Harian Supervisor Sales bulan Oktober 2016 a/n Abdul Rahman;
3. Bukti T-3: Fotocopy surat Laporan Penjualan Tradisional Medan, tgl 25-09 s/d 30-09-2017 beserta surat Laporan Kunjungan Harian Supervisor Sales bulan September 2017 a/n Abdul Rahman;
4. Bukti T-4: Fotocopy surat Laporan Penjualan Tradisional Medan, tgl 28-5 s/d 31-5-2018 beserta surat Laporan Kunjungan Harian Supervisor Sales bulan Mei 2018 a/n Abdul Rahman;
5. Bukti T-5: Fotocopy surat Sdr. Pujiono (Sales & Marketing) No. 001/MAPR/ASM-MDN/VIII/18, tgl 20 Agustus 2018 yang ditujukan kepada Bpk. Ade Kurnia Harahap SE selaku Deputy Operasional Manager, Hal : Mutasi Karyawan a/n Abdul Rahman Hasibuan;
6. Bukti T-6: Fotocopy Surat Keputusan PT. Multi Alam Prima Rasa No. 01/DOM-MAPR/MDN/IX/18, tgl 03 September 2018 tentang Mutasi Karyawan a/n Abdul Rahman Hsb;

Halaman 13 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bukti T-7: Fotocopy Surat PT. Multi Alam Prima Rasa No. 01/ADMIN/MEDAN/X/18, tgl 18 Oktober 2018, Perihal Surat Teguran atau Peringatan (I) Pertama yang ditujukan kepada Abdul Rahman (Staff Pengawasan Piutang PT. Multi Alam Prima Rasa);
8. Bukti T-8: Fotocopy Surat PT. Multi Alam Prima Rasa No. 02/ADMIN/MEDAN/X/18, tgl 27 Oktober 2018, Perihal Surat Teguran atau Peringatan kedua (SP-2) yang ditujukan kepada Abdul Rahman (Staff Pengawasan Piutang PT. Multi Alam Prima Rasa);
9. Bukti T-9: Fotocopy Surat PT. Multi Alam Prima Rasa No. 03/ADMIN/MEDAN/XI/18, tgl 10 November 2018, Perihal Surat Teguran atau Peringatan ketiga (SP-3) yang ditujukan kepada Abdul Rahman (Staff Pengawasan Piutang PT. Multi Alam Prima Rasa);
10. Bukti T-10: Surat PT. Multi Alam Prima Rasa No.66/DIR/MAPR/MEDAN/XII/ 2018, tgl.19 Desember 2018, Perihal : Surat Pemberhentian Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Sdr.Abdul Rahman;
11. Bukti T-11: Fotocopy surat berupa Slip Gaji yang diterbitkan PT. Multi Alam Prima Rasa No.011, tgl. 24 Agustus 2018 a/n Abdul Rahman Jabatan Sales Supervisor – 1;
12. Bukti T-12: Fotocopy surat berupa Slip Gaji yang diterbitkan PT. Multi Alam Prima Rasa No.011, tgl. 23 November 2018 a/n Abdul Rahman Jabatan Collector;
13. Bukti T-13: Fotocopy surat berupa Slip Gaji yang diterbitkan PT. Multi Alam Prima Rasa No.011, tgl. 21 Desember 2018 a/n Abdul Rahman Jabatan Collector;
14. Bukti T-14: Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/300/DKKM/2019, tgl 19 Februari 2019 Perihal Anjuran Mediator Hubungan Industrial atas penyelesaian perselisihan PHK Sdr. Abdul Rahman dari Perusahaan PT. Multi Alam Prima Rasa;
15. Bukti T-15: Fotocopy Surat Kuasa tertanggal 14 Agustus 2018 dari Irfan Yunip Chan selaku Direktur PT. Multi Alam Prima Rasa kepada

Halaman 14 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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

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

Halaman 14



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ade Kurnia Harahap, SE., selaku Deputy Operasional Manager
PT. Multi Alam Prima Rasa;

Menimbang, bahwa adapun saksi – saksi yang dihadirkan oleh Tergugat pada persidangan tanggal 09 Mei 2019, dibawah sumpah sesuai dengan agamanya masing-masing dan menerangkan di persidangan sebagai berikut :

Saksi T- 1 : **PUJIONO**, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa/Tergugat selaku Areal Sales Manager;
- Bahwa lebih dahulu Penggugat bekerja pada PT. Multi Alam Prima Rasa daripada saksi;
- Bahwa Abdul Rahman/Penggugat bekerja pada PT. Multi Alam Prima Rasa;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa sejak Tahun 2001 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai Super Visor Tradisional;
- Bahwa saksi sebagai pihak yang mewakili Perusahaan ada melakukan evaluasi terhadap Penggugat dan setelah dilakukan evaluasi hasilnya Penggugat tidak layak menjabat sebagai Supervisor Tradisional;
- Bahwa oleh karena Penggugat belum layak menjabat sebagai Super Visor Tradisional, sehingga Perusahaan melakukan mutasi terhadap Penggugat;
- Bahwa sebelum Penggugat dimutasi menjadi Collector, Perusahaan tidak pernah memberikan surat peringatan terhadap Penggugat;
- Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan berat, dan Penggugat juga tidak pernah mendapat surat Peringatan dari pihak Perusahaan/Tergugat;
- Bahwa Penggugat menolak dilakukan mutasi oleh Perusahaan/Tergugat, hal itu disampaikan secara lisan oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Bahwa setelah dilakukan mutasi Penggugat tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, akan tetapi Penggugat tetap hadir bekerja setiap harinya;
- Bahwa atas tindakan saksi tersebut Penggugat memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat SP-1, SP-2, dan SP-3, masing-masing tanggal 18 Oktober 2018, dan tanggal 27 Oktober 2018 serta tanggal 10 Nopember 2018;

Halaman 15 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah diperlihatkan SK Mutasi terhadap Penggugat (Bukti P-3) yang dikeluarkan oleh Perusahaan kepada saksi, ternyata tidak ada dalam surat keterangan mutasi tersebut dimuat/disebutkan alasan mutasi karena Penggugat tidak layak menjadi Supervisor Tradisional sesuai hasil evaluasi, namun alasan yang dimuat dalam SK mutasi tersebut adalah untuk lebih menjamin Efisiensi dan efektifitas pekerjaan;
- Bahwa selanjutnya sepengetahuan saksi terhadap Karyawan yang lain tidak ada dilakukan evaluasi terhadap pekerja/karyawan lainnya;
- Bahwa membenarkan slip Gaji Penggugat yang diperlihatkan oleh Majelis Hakim kepada saksi (Bukti P-2 dan Bukti P-4) dimana saksi menyatakan bahwa slip gaji Penggugat sebagaimana tertuang dalam P-2 dan P-4 tersebut adalah slip gaji yang dikeluarkan Perusahaan/Tergugat;
- Bawa Penggugat belum menerima hak-hak normatifnya selaku Karyawan yang dikenakan PHK oleh Tergugat;

Saksi T – 2 : **ADE KURNIA HARAHAP**, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi bekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa/Tergugat;
- Bahwa saksi menjabat sebagai Deputy Operasional Manager;
- Bahwa Penggugat lebih dahulu bekerja pada PT.Multi Alam Prima Rasa daripada saksi;
- Bahwa Abdul Rahman/Penggugat bekerja pada PT. Multi Alam Prima Rasa;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT.Multi Alam Prima Rasa sejak Tahun 2001 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai Super Visor Tradisional;
- Bahwa saksi sebagai pihak yang mewakili Perusahaan ada melakukan evaluasi terhadap Penggugat dan setelah dilakukan evaluasi hasilnya Penggugat tidak layak menjabat sebagai Supervisor Tradisional;
- Bahwa oleh karena Penggugat belum layak menjabat sebaga Super Visor Tradisional, sehingga Perusahaan/Tergugat melakukan mutasi terhadap Penggugat;
- Bahwa sebelum Penggugat dimutasi menjadi Collector, Perusahaan tidak pernah memberikan surat peringatan terhadap Penggugat;

Halaman 16 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan berat, dan Penggugat juga tidak pernah mendapat surat Peringatan dari pihak Perusahaan/Tergugat;
- Bahwa Penggugat menolak dilakukan mutasi oleh Perusahaan/Tergugat, hal itu disampaikan secara lisan oleh Penggugat kepada saksi dan Tergugat;
- Bahwa setelah dilakukan mutasi Penggugat tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, akan tetapi Penggugat tetap hadir bekerja setiap harinya;
- Bahwa atas tindakan saksi tersebut Penggugat memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat SP-1, SP-2, dan SP-3, masing-masing tanggal 18 Oktober 2018, dan tanggal 27 Oktober 2018 serta tanggal 10 Nopember 2018;
- Bahwa setelah diperlihatkan SK Mutasi terhadap Penggugat (Bukti P-3) yang dikeluarkan oleh Perusahaan kepada saksi, ternyata tidak ada dalam surat keterangan mutasi tersebut dimuat/disebutkan alasan mutasi karena Penggugat tidak layak menjadi Supervisor Tradisional sesuai hasil evaluasi, namun alasan yang dimuat dalam SK mutasi tersebut adalah untuk lebih menjamin Efisiensi dan efektifitas pekerjaan;
- Bahwa selanjutnya sepengetahuan saksi terhadap Karyawan yang lain tidak ada dilakukan evaluasi terhadap pekerja/karyawan lainnya;
- Bahwa saksi membenarkan slip Gaji Penggugat yang diperlihatkan oleh Majelis Hakim kepada saksi (Bukti P-2 dan Bukti P-4) dimana saksi menyatakan bahwa slip gaji Penggugat sebagaimana tertuang dalam P-2 dan P-4 tersebut adalah slip gaji yang dikeluarkan oleh Perusahaan/Tergugat;
- Bawa benar Penggugat belum menerima hak-hak normatifnya selaku Karyawan yang dikenakan PHK oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Para Pihak mengajukan Konklusi/Kesimpulan tanggal 16 Mei 2019;

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;

Halaman 17 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan Penggugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat adalah Karyawan pada Perusahaan Tergugat/PT. MULTI ALAM PRIMA RASA, dengan Jabatan terakhir sebelum Penggugat dimutasi oleh Tergugat yaitu sebagai Supervisor Tradisional/Sales Supervisor-1 dan Penggugat telah bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak tanggal 10 September 2001 s/d tanggal 19 Desember 2018 (selama \pm 17 Tahun), dengan jumlah upah sebagai Sales Supervisor-1 sebesar Rp. 3.947.280,- (tiga juta sembilan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah) setiap Bulan.
- Bahwa gaji yang diterima Penggugat sebagai Supervisor Tradisional Medan setiap bulannya adalah sebesar 3.947.280,- (tiga juta sembilan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah), sedangkan gaji yang diterima Penggugat sebagai Staff Pengawasan Piutang/Collector setiap bulannya adalah Rp.3.647.280,- (tiga juta enam ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh rupiah), sebagaimana tertuang dalam Slip Gaji Penggugat dengan Jabatan Supervisor Tradisional Medan, dan Slip Gaji Penggugat dengan jabatan Staff Pengawasan Piutang/Collector;
- Bahwa pada tanggal 19 Desember 2018, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat tidak disiplin dan telah diberikan surat peringatan 1,2 dan 3, atas pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat belum memberikan hak-hak Penggugat sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku;
- Bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat terkait pemutusan hubungan kerja tersebut telah melalui proses mediasi dinas ketenagakerjaan Kota Medan dan telah dikeluarkan anjuran tertanggal 19 Februari 2019;
- Bahwa oleh karena tindakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tindakan tidak wajar, sehingga Penggugat tidak menerimanya maka sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang

Halaman 18 dari 27
Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dengan perincian sebagai berikut:

- Abdul Rahman masa kerja 17 tahun lebih (sept 2001-19 Des 2018)
 - Uang Pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.}3.947.280,00 = \text{Rp.} 71.051.040,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
 $6 \times \text{Rp.}3.947.280,00 = \text{Rp.} 23.683.680,00$
 - Total
 $= \text{Rp.} 94.734.720,00$
 - Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp.}94.734.720,00 = \text{Rp.} 14.210.208,00$
 - Total keseluruhan **= Rp.108.944.928,00**
 - Bahwa oleh karena tindakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut hukum Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan yaitu upah selama proses 6 bulan x $\text{Rp.}3.947.280,00 = \text{Rp.} 23.683.680,00$;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat atas gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di PT. Multi Alam Prima Rasa sejak tanggal 10 Juni 2001 s/d 19 Desember 2018, dengan Jabatan terakhir sebagai Supervisor Tradisional dengan upah terakhir Rp.3.947.280,00 sebelum dimutasi berdasarkan penilaian dan hasil psikotest terhadap Penggugat sehingga pada tanggal 3 September Penggugat dimutasi menjadi Staff Pengawasan Piutang dibawah naungan Divisi Accounting;
- Bahwa sejak Penggugat dimutasikan ke Staff Pengawasan Piutang tidak pernah menjalankan pekerjaan sehingga Tergugat telah memperingatkannya secara lisan agar Penggugat melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan/pimpinan, namun Penggugat tidak menggubris sehingga Tergugat mengeluarkan surat peringatan ke I,II dan III;

Halaman 19 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sejak Penggugat dimutasi menjadi Staff Pengawasan Piutang tertanggal 3 September 2018, walaupun Penggugat tidak melaksanakan pekerjaannya sebagaimana perintah atasan, Tergugat tetap memberikan hak-hak Penggugat berupa gaji penuh dan tunjangan lainnya sejak bulan September- Desember 2018;
- Bahwa sejak Penggugat dimutasikan ke bagian staff pengawasan piutang, Penggugat tidak pernah menyampaikan surat keberatan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
- Bahwa oleh karena sejak tanggal 3 September 2018 sampai dengan 18 Desember 2018, sejak Penggugat dimutasi ke bagian staff pengawasan piutang, Penggugat tidak pernah melaksanakan pekerjaan sebagaimana perintah atasan walaupun Penggugat tetap menerima upah penuh, sehingga Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 19 Desember 2018, berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat 1 dan 2 Undang – undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, , setelah Penggugat telah di tegur secara lisan dan telah menerima surat Peringatan I, II dan III ;
- Bahwa sesuai dengan anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota medan tertanggal 19 Februari 2019, yang pada intinya anjuran tersebut agar Pengusaha memberikan hak-hak Pekerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat 1 dan 2 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp.62.915.580,00 dan Tergugat bersedia memberikannya kepada Penggugat, namun Penggugat tidak menerimanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawab-menjawab yang diajukan oleh kedua belah pihak di persidangan, maka persoalan hukum yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah “Apakah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,” dan selanjutnya, Apakah Penggugat berhak memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-9 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi;

Halaman 20 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Pihak Tergugat dalam mempertahankan dalil-dalil sangkalannya tersebut telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-15 dan menghadirkan 2 (dua) saksi, yang di bawah sumpah menerangkan di persidangan sebagaimana tercatat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut setelah dihubungkan dengan jawab-menjawab antara kedua belah pihak, maka Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat telah bekerja di perusahaan PT. Multi Alam Prima Rasa , selama 17 (tujuh belas) tahun dan 6 bulan terhitung sejak tanggal 10Juni 2001 sampai dengan bulan 19desember 2018 dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.647.280,00,;Vide bukti P-1 dan P-2 yang diajukan Penggugat;
2. Bahwa benar Penggugat dimutasi tertanggal 3 September 2018, berdasarkan penilaian dan hasil psikotest sehingga Penggugat dimutasikan menjadi Staff Pengawasan Piutang, namun Penggugat tidak melaksanakan mutasi tersebut walaupun Penggugat tidak melaksanakan mutasi tetapi Tergugat tetap memberikan upah penuh kepada Pengguat, hingga Tergugat menegur secara lisan dan surat peringatan tertulis 1, 2 dan 3 serta pada tanggal 19 Desember 2018, Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;
3. Bahwa sesuai dengan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tertanggal 19 Februari 2019,yang intinya agar Pengusaha PT. Multi Alam Prima Rasa memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan pasal 161 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp.62.915.580,00 dan Tergugat bersedia membayarkan hak penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

Halaman 21 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat berawal sejak dimutasikannya Penggugat dari Supervisor Tradisional menjadi Staff Pengawasan piutang tertanggal 3 September 2018, atas mutasi tersebut Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan surat mutasi tersebut;

Menimbang, bahwa adapun alasan Tergugat melakukan mutasi terhadap Penggugat dari Supervisor Tradisional menjadi Staff Pangwasan Piutang sejak tanggal 3 September 2018 adalah karena berdasarkan penilaian perusahaan Penggugat belum memiliki kemampuan sebagai supervisi dalam hal Job discription seorang suvervisor, dimana berdasarkan penilaian Penggugat lemah dalam (konsep/planing, analisa, pengembangan diri, IT dll, serta didukung hasil psikotest yang dilakukan oleh lembaga psikotest yang difasilitasi oleh Tergugat vide bukti T-1 dan T-5;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 berupa surat keputusan No.01/DOM-MAPR/MDN/IX/18, perihal mutasi Penggugat a.n Abdul Rahman Hsb dari JABATAN Supervisor Tradisional menjadi Staff Pengawasan piutang yang berlaku efektif sejak tanggal 5 September 2018, dimana surat mutasi tersebut telah diterima oleh Penggugat pada tanggal 11 September 2018 dan Penggugat tidak ada membuat surat keberatan dilakukannya mutasi;

Menimbang, bahwa akibat tidak adanya surat keberatan atau penolakan terhadap mutasi kepada Penggugat tersebut sehingga mutasi tersebut dianggap telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal tersebut dibuktikan selama dikeluarkan surat mutasi tersebut Penggugat selalu menerima upah yang diberikan oleh Tergugat, walaupun Penggugat tidak melaksanakan pekerjaannya sebagaimana perintah atasan;

Menimbang, bahwa sejak Penggugat dimutasi tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana perintah atasan sehingga Tergugat melakukan teguran secara lisan namun Penggugat tetap tidak melakaukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang baru tersebut;

Menimbang, bahwa walaupun Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas barunya sebagai staff pengwasan piutang namun Tergugat tetap memberikan upah penuh kepada Penggugat, namun disebabkan teguran secara lisan oleh Tergugatb tidak dihiraukan oleh penggugat sehingga Tergugat

Halaman 22 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengeluarkan surat peringatan pertama pada tanggal 18 Oktober 2018, kemudian surat peringatan kedua pada tanggal 27 Oktober 2018 dan surat peringatan ke tiga pada tanggal 10 November 2018, pada saat surat peringatan tersebut diberikan kepada Penggugat, reaksi Penggugat menolaknya dan Penggugat menyampaikan tidak akan mau menerima surat peringatan tersebut dan menyampaikan kalau mau di pecat ya pacat saja sebagaimana terlampir pada bukti T-7, T-8 dan T-9;

Menimbang, bahwa atas tindakan Penggugat yang tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana perintah dari atasan adalah merupakan pelanggaran terhadap disiplin kerja, walaupun telah diberikan teguran secara lisan dan surat peringatan kepada Penggugat, perbuatan tersebut tidaklah dibenarkan menurut hukum;

Menimbang, bahwa walaupun penggugat tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana perintah atasan sejak tanggal 5 september 2018, Tergugat tetap memberikan upah penuh yang merupakan kewajiban dari Tergugat;

Meimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 161 ayat 1 dan 3 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi segai berikut:

Ayat 1). Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama , kedua dan ketiga secara berturut-turtu;

Ayat 3).Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dalam ayat 1 memperoleh uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pembinaan terhadap Penggugat dengan membuat teguran lisan dan surat peringatan 1,2 dan 3 kepada Penggugat namun penggugat tidak juga melakukan kewajibannya justru sebaliknya meminta di putus hubungannya sehingga tindakan Tergugat yang telah memutus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan surat tertanggal 19 desember 2018, telah sesuai denga pasal

Halaman 23 dari 27

Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

161 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya petitum gugatan Penggugat angka 3 terkait Tegugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat telah sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003, oleh karenanya Majelis hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan seketika sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) yaitu uang Pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 , uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 maka petitum gugatan Penggugat angka 4 beralasan hukum untuk dikabulkan sebagaimana dengan perincian sebagai berikut:

Abdul Rahman masa kerja 17 tahun dan 6 bulan

Uang Pesangon

1 x 9 x Rp.3.647.280,00 = Rp. 32.825.520,00

Uang Penghargaan Masa Kerja

6 x Rp.3.647.280,00 = Rp. 21.883.680,00

Total = Rp. 54.709.200,00

Uang Penggantian hak

15% x Rp.54.709.200,00 = Rp. 8.206.380,00

Total keseluruhan = **Rp.62.915.580,00**

(enam puluh dua juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus delapan puluh rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut di atas, ternyata gugatan Penggugat haruslah dikabulkan untuk sebagian sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat angka 2 selebihnya berupa permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) oleh karena masih adaupaya hukum dalam perkara a quo sehingga terkait petitum angka 2 tersebut belum dapat dikabulkan oleh karenanya haruslah di tolak;



Menimbang, bahwa terkait dengan petitum gugatan Penggugat angka 5 yang menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebesar Rp.23.683.680,00 dua puluh tiga juta enam ratus delapan puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh rupiah), sesuai dengan ketentuan Pasal 93 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan oleh karenanya petitum angka 5 tersebut tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak

Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan penggugat angka 6 yang menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), mengingat tuntutan pokok gugatan Penggugat adalah sejumlah uang oleh karenanya petitum angka 6 tersebut tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 7 yang menyatakan putusan dalam perkara a quo dapat dijalankan dengan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) menurut Majelis Hakim adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan tidak cukup dibuktikan oleh Penggugat maka dengan demikian tuntutan tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai tuntutan tidak melebihi jumlah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara oleh karenanya terkait petitum gugatan Penggugat angka 8 yang menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini tidak lagi beraalsan hukum sehingga harus ditolak ;

Memperhatikan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;



MENGADILI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugati dengan Tergugat terhitung tanggal 19 Desember 2018 sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 161 ayat(3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu uang pesangon 1 kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat(4) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut :

Abdul Rahman masa kerja 17 tahun dan 6 bulan

Uang Pesangon

1 x 9 x Rp.3.647.280,00 = Rp. 32.825.520,00

Uang Penghargaan Masa Kerja

6 x Rp.3.647.280,00 = Rp. 21.883.680,00

Total = Rp. 54.709.200,00

Uang Penggantian hak

15% x Rp.54.709.200,00 = Rp. 8.206.380,00

Total keseluruhan = **Rp.62.915.580,00**

(enam puluh dua juta sembilan ratus lima belas ribu lima ratus delapan puluh rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan kepada negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 311.000,- (Tiga ratus sebelas ribu rupiah).-

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2019 oleh kami, **Masrul, SH., MH.**, sebagai Hakim Ketua, **Mirza Budiansyah, SH.**, dan **Minggu Saragih, SH., MH.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn tanggal 26 Maret 2019,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan tersebut pada hari ini **Senin**, tanggal 10 Juni 2019, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketuadengan dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, **Hj. Betty,SH.,** Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri pula oleh Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Mirza Budiansyah, SH.,

Masrul, SH., MH.,

Minggu Saragih, SH., MH.,

Panitera Pengganti,

Hj. Betty,SH.,

Perincian biaya :

- | | |
|--|---------------|
| 1. Biaya Panggilan Sidang | Rp. 300.000,- |
| 2. Materai | Rp. 6.000,- |
| 3. Pencatatan Jurnal | Rp. 5.000,- |
| Jumlah | Rp. 311.000,- |
| Terbilang : (Tiga ratus sebelas ribu rupiah).- | |

Halaman 27 dari 27
Putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2019/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)