



PUTUSAN

Nomor : 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama yang bersidang secara elektronik, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

SHERLY RAOULMAN SYAFANUR, beralamat di Jalan Gatot Subroto KM.8,5 No.321, Kelurahan Lalang, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Parmonangan Siregar, SH.,MH., dan Zulchairil Harahap, SH., para Advokat, Pengacara dan Penasihat Hukum pada Kantor "Firma Hukum Victory True" beralamat di Jalan Asrama No.9 D Kelurahan Sei Sikambing II C Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan Sumatera Utara (20123) Email: victorytruee@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus 0077/VTLF/VI/2024, tanggal 18 Juni 2024, selanjutnya disebut Penggugat;

Melawan:

PT. COKLAT CITRA RASA, berkedudukan di Jalan Iskandar Muda No.202, Kelurahan Petisah Hulu, Kecamatan Medan Baru Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh Suleiman Sumiati selaku direktur, dan memberikan kuasa kepada kuasanya Yudi Marwan Sitanggung dan Dafati Halawa, selaku Karyawan di Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa, beralamat di Jalan Iskandar Muda Nomor 202-202A, Kelurahan Petisah Hulu, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, email yudimarwan954@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Agustus 2024, selanjutnya disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa, Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 Agustus 2024, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 21 Agustus 2024 dalam Nomor Register 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Hubungan Kerja :

1. Bahwa Penggugat Sherly Raoulman Syafanur merupakan pekerja di PT. Coklat Citra Rasa terhitung mulai tanggal 04 April 2019 dengan mengajukan lamaran kerja sebelumnya pada tanggal 03 April 2019., (masa kerja 5 (lima) tahun dengan upah terakhir sebesar Rp 2. 750.000,00 (upah April 2024);
2. Bahwa tempat kerja pertama Penggugat adalah di cabang / outlet di daerah Marelan Medan dengan jabatan sebagai Kasir, terakhir bekerja di outlet di jalan Iskandar Muda Medan dengan jabatan Finishing;
3. Bahwa upah Penggugat dibayarkan Perusahaan dibawah Upah Minimum Kota Medan 2024 sebesar Rp3.769.082,00;
4. Bahwa Ijazah Penggugat berada diperusahaan Tergugat sebagai Jaminan.
5. Bahwa Perusahaan tempat Penggugat bekerja (PT. Coklat Citra Rasa) tidak membayarkan Upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku yaitu terakhir hanya sebesar Rp8.000,00 per jam;
6. Bahwa Penggugat diikut sertakan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan setelah masa kerja 3 (tiga) tahun atau berlangsung sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan baru mencapai 2 (dua) tahun dari 5 (lima) tahun masa kerja Penggugat;
7. Bahwa apabila Penggugat tidak hadir maka gaji dipotong, cuti haid tidak diberikan;
8. Bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 04 April 2019 sampai dengan tanggal 23 Januari 2023 sebagai pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau yang biasa dikenal dengan Pekerja kontrak, Penggugat menjadi Karyawan Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada tanggal 23 Januari 2023 dan awal dimulainya Penggugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan;
9. Bahwa pada bulan Februari 2023 Penggugat dimutasi ke outlet di jalan Karya Wisata Medan (selama lebih kurang 10 bulan) dan terhitung Desember 2023 Penggugat di mutasi ke cabang jalan Setia Budi;
10. Bahwa Pada tanggal 27 Maret 2024 Penggugat Sherly Raoulman Syafanur mendapat Surat Peringatan III / Penghentian kerja dan akhirnya Perusahaan menawarkan / menyodorkan dan membuat Surat Pengunduran Diri untuk ditandatangani Penggugat, dan dalam keadaan fisikis tertekan dan kurang sehat akhirnya Pemberi Kuasa menandatangani surat Pengunduran Diri tersebut;
11. Bahwa pada tanggal 04 April 2024 Pemberi Kuasa dipanggil lagi dan ditawari bekerja di cabang jalan Iskandar Muda Medan dengan jabatan Finishing dengan gaji sebesar Rp. 2.750.000,00/bulan

Halaman 2 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



12. Bahwa pada tanggal 22 April 2024 Penggugat kembali mendapat Surat Peringatan III, karena alasan Penggugat Sakit;
13. Bahwa pada tanggal 18 sampai dengan 20 Mei 2024 Penggugat Sherly Raoulman Syafanur dalam kondisi sakit sesuai dengan surat keterangan dr Rudi Aidil namun Surat Keterangan Sakit tersebut belum sempat dikirimkan ke Perusahaan karena Penggugat waktu itu terbaring tak berdaya dan dilanjutkan dengan berobat alternatif;
14. Bahwa dengan ketidakhadiran Penggugat Sherly Raoulman Syafanur ke tempat kerja, Perusahaan memberikan Surat Panggilan I tanggal 20 Mei 2024 dengan alasan tidak hadir kerja selama 4 (empat) hari;
15. Bahwa akibat ketidakhadiran Penggugat Sherly Raoulman Syafanur tersebut, Perusahaan Tergugat memberikan Surat Panggilan II tanggal 24 Mei 2024;
16. Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat Sherly Raoulman Syafanur karena sakit, Penggugat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja karena dinyatakan dikualifikasikan mengundurkan diri dengan Surat Nomor : CCR.GL/240505/RA, Hal : Pemberitahuan Dikualifikasikan yang ditandatangani Pimpinan Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa (Choco bakery) tertanggal 30 Mei 2024;
17. Bahwa pada tanggal 7 Juni 2024 Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa menawarkan dan memberikan 3 (tiga) buah blanko / formulir surat yaitu Surat Pernyataan telah menerima uang sejumlah Rp. 4.000.000,-, Surat Pernyataan telah menerima semua hak hak dan Tanda Terima Pengembalian Dokumen, namun Sherly Raoulman Syafanur tidak menerima dan tidak menandatangani ketiga surat dimaksud, oleh karena Penggugat menganggap penyerahan blanko tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat untuk mensiasati agar tidak membayar hak hak Penggugat sesuai Pasal 43 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021;

Bahwa sebagai bahan pertimbangan bagi majelis hakim bersama ini Penggugat sampaikan hal - hal penting sebagai berikut :

1. Bahwa Perusahaan Tergugat PT. Coklat Citra Rasa tidak menjaga hubungan Kerja secara Harmonis dan tidak memberdayakan / mempekerjakan Penggugat Sherly Raoulman Syafanur sebagai asset sumber daya manusia yang perlu diberdayakan secara manusia, sering lembur dengan upah murah kurang istirahat sehingga sering sakit;

Halaman 3 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



2. Bahwa Perusahaan Tergugat PT. Coklat Citra Rasa tidak menerapkan Peraturan Perusahaan secara baik dan lengkap dan tidak memperhatikan dan mempertimbangkan Kesehatan karyawannya;
3. Bahwa Perusahaan Tergugat PT. Coklat Citra Rasa menganggap karyawan apabila sakit harus dibuat tidak nyaman bekerja dengan melakukan mutasi mutasi antar outlet/cabang;
4. Bahwa uang yang dipergunakan oleh Sherly Raoulman Syafanur telah dikembalikan, menurut pendapat kami permasalahan tersebut harusnya telah dianggap selesai karena uangnya telah dikembalikan Penggugta dan telah dikenakan sanksi;
5. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah memanggil para pihak sebanyak 2 (dua) kali, yang mana Penggugat hadir begitu juga Tergugat hadir pada Panggilan ke 2 (dua), dan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah berupaya untuk mendamaikan para pihak, namun para apihak tidak ada kesepakatan sehingga Mediator Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan surat anjuran Nomor : 500.15/4436, tertanggal 09 Agustus 2024 dengan isi anjuran sebagai berikut :
 1. Agar Pengusaha PT. Coklat Citra Rasa membayarkan hak – hak pekerja sdri. Sherly Roulman Syafanur sebagaimana diatur dalam pasal 51 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya , Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang penggantian hak berupa cuti tahunan yang belum diambilyang masih berlaku dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan;
 2. Agar Penguasaha PT. Coklat Cita Rasa dan Pekerja Sdri. Sherly Roulman Syafanur memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

Dalam Provisi :

1. Bahwa sekaitan dengan telah dihapusnya pasal 155 ayat (3) Undang-undang no. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui undang-undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerjaa, namun pasal 96 undang – undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih berlaku maka Penggugat berpendapat demi tercapainya keadilan yang sejati bagi semua pihak maka kami mohon majelis hakim yang mulia dapat merujuk pasal 37 dan Pasal 38 PP No. 35 tentang Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Halaman 4 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang yakni Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan apabila terjadi perbedaan pendapat maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

2. Bahwa berdasarkan Surat Tergugat tentang Pemberitahuan Dikualifikasikan mengundurkan diri merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : CCR.GL/240505/RA, tertanggal 30 Mei 2024 maka dapat dimaknai Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga Penggugat berpendapat Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi oleh karena ketidakhadiran Penggugat adalah karena sakit;
3. Bahwa Penggugat sangat memohon kepada majelis hakim menggunakan haknya dalam terobosan hukum untuk menemukan hukum terbaik (Rechtsvinding) dengan hati nurani yang tulus, hal mana berdasarkan pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Putusan Pengadilan harus memuat Kepala putusan berbunyi: "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa" artinya majelis hakim merupakan wakil Tuhan di dunia dalam hal keadilan;
4. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan belum melaksanakan tahapan tatap muka dan klarifikasi dan oleh Tergugat telah nyata-nyata tidak melaksanakan kewajibannya, maka berdasarkan ketentuan pasal 96 Undang-undang Nomor : 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sepatutnya Penggugat meminta kepada Yang Mulia, majelis hakim yang mengadili perkara aquo untuk terlebih dahulu memberikan putusan sela sebelum pokok perkara diperiksa, yang harus dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau verzet maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorraad), untuk menghukum Tergugat untuk membayar terlebih dahulu upah Penggugat selama proses perkara a quo yaitu upah proses dari bulan April 2024 s/d bulan Maret 2025 (upah selama 12 bulan), serta Tunjangan Hari Raya (THR) Idul Fitri 2024, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah Proses 12 x Rp 3.769.082,00	=Rp 45.228.984,00
- Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 2024	=Rp. <u>3.769.082,00</u> +
T o t a l	=Rp.48.998.066,00

Terbilang (empat puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh delapan enam puluh enam rupiah);

Halaman 5 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja No.6 tahun 2023 yaitu Pasal 43 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 masih berlaku, merupakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang hanya sebagai siasat agar perusahaan Tergugat tidak membayarkan hak hak Penggugat karena tidak melakukan klarifikasi sebelumnya kepada Penggugat dan Penggugat memohon agar Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri tidak sah dan dinyatakan tidak berlaku;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 37 PP No.35 tahun 2021 mengamanatkan agar Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja / Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Bahwa Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja / Buruh dan / atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja / Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja I Serikat Buruh;
4. Bahwa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja aquo kepada Penggugat merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja, kenapa perusahaan Tergugat disaat sekarang masih ada diskriminasi atau like in this like;
6. Bahwa tidak saatnya lagi Pengusaha menggunakan kekuasaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/nya tanpa kehati hatian, tanpa proses yang humanis kemanusiaan, karena metode seperti ini telah lama ditinggalkan oleh banyak Perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan jika ada terdapat kebuntuan, oleh karenanya sebelum pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja maka terlebih dahulu pengusaha memberikan conseling (pembinaan) terhadap pekerja dan pembinaan tersebut harus dilakukan dengan menggunakan pendekatan psikologi dan sosiologis yang biasanya dilaksanakan oleh sebuah lembaga yang sudah dibentuk oleh pengusaha yang biasanya disebut lembaga conseling;
7. Bahwa cara kerja pelaksanaan coaching dan conseling harus terdokumentasi dan harus ditandatangani pekerja sebagai bukti pengusaha

Halaman 6 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



pernah melakukan coaching dan conseling terhadap pekerja yang bermasalah dengan cara konselor akan mengorek sebanyak-banyaknya informasi masalah yang dialami pekerja yang mempengaruhi kualitas pekerjaan, dan dengan diketahui informasi permasalahan yang dialami oleh pekerja maka seorang konselor dapat mengetahui strategi pembinaan yang harus dilakukan kepada pekerjanya sehingga motivasi pekerja dapat lebih ditingkatkan;

8. Bahwa dalam peraktek sehari-hari di perusahaan-perusahaan yang memiliki pengelolaan sistem management sumber daya manusia yang baik, lembaga coaching dan lembaga conseling selalu disediakan oleh pihak pengusaha termasuk personilnya yang khusus ditunjuk oleh pengusaha yang mempunyai keahlian khusus (expertise) serta berpengalaman dalam menangani Pekerja yang bermasalah, dan lembaga conseling ini biasanya berada dibawah Human Resources Department (HRD);
9. Bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa melalui upaya-upaya coaching atau conseling adalah metode lama atau kuno (orthodoxy) yang telah ditinggalkan banyak perusahaan, karena metode coaching dan conseling merupakan langkah yang terbaik didalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (Human Resources Development), untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas;
10. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas, Tergugat tidak memiliki konsep pengelolaan sumber daya manusia yang benar karena lebih berpijak kepada manajemen otoriter (management authoritarian), yang dapat menciptakan konflik kepentingan (konflik interest), sehingga dapat mengakibatkan terjadinya jurang pemisah antara majikan dengan buruh dan memicu banyaknya aksi-aksi unjuk rasa (Industrial action) dan menjadi penghambat terciptanya hubungan industrial yang baik (Industrial relationship), dan tentunya dapat mempengaruhi situasi keamanan dalam negeri, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat (pengusaha) terhadap diri Penggugat (pekerja) dari sudut management sumber daya manusia adalah merupakan keputusan yang salah, oleh karena pekerja juga merupakan asset;
11. Bahwa berdasarkan uraian kronologis permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut di atas, apabila tidak akan mungkin lagi hubungan kerja dapat dipertahankan karena apabila Penggugat tetap dipekerjakan maka dikawatirkan Tergugat akan tetap melakukan penekanan terhadap Penggugat hingga Penggugat mengundurkan diri, dan tentunya mempekerjakan Penggugat bukanlah solusi yang terbaik, oleh karenanya Mohon kehadiran Yang Mulia, Majelis Hakim Yang Memeriksa

Halaman 7 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Yang Memutus Perkara a quo sudah sepatutnya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan aquo inkraacht (berkekuatan hukum tetap);

12. Bahwa pasal 158 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dicabut melalui undang-undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja setelah memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah membatalkan ketentuan pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan "Tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat". maka perbuatan Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat tanpa terlebih dahulu memperoleh izin / penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.;
13. Bahwa berdasar UU Cipta kerja dengan turunannya PP No.35 tahun 2021 pasal 43 ayat (2) menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);
18. Bahwa atas rangkaian peristiwa diatas tersebut kami berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud karena dikualifikasikan mengundurkan diri harus dianulir dan jika Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan maka Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa diwajibkan membayarkan kompensasi hak hak Penggugat sesuai Undang Undang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 pasal 43 ayat (2) jo pasal 169, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar dengan perincian sebagai berikut :
 1. Uang Pesangon 6 X Rp3.769.082,-00 = Rp22.614.492,00
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3 X Rp3.769.082,00 = Rp. 11.307.246,00

Total = Rp.33.921.738,00

- Biaya Proses 6 x Rp3.769.082,00 =Rp22.614.492,00

Halaman 8 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan upah selama 5 tahun = 60 bulan X (Rp3.769.082, Rp 2.750.000,00) = 60 x Rp. 1.019.082,00 = Rp61.144.920,00
- Kekurangan Upah Lembur = seharusnya dibayarkan $1/173 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}21.787,00$ sedangkan perusahaan membayarkan hanya Rp8.000,-/jam maka kekurangan upah lembur per jam = $\text{Rp}21.787,00 - \text{Rp. } 8.000,-00 = \text{Rp. } 13.787/\text{jam}$, sedangkan dalam sebulan Pemberi Kuasa rata rata lembur selama 9,5 jam maka untuk 60 bulan (selama 5 tahun) kekurangan upah lembur sebesar $\text{Rp. } 13.787,- \times 9,5 \text{ jam} \times 60 = \text{Rp}7.858.590,00$;
- Kekurangan Premi BPJS selama 3 tahun = 36 bulan x 5,7 % x Rp. 3.769.082,00= Rp7.734.156,00

Sehingga total hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh perusahaan Tergugat (ic. PT. Coklat Citra Rasa) sebesar Rp133.273.896,00 (seratus tiga puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah);

14. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat memohon kepada pengadilan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

15. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti - bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (uit voerbaar bij vooraad);

Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas, Mohon Kehadapan Yang Mulia, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, Yang Mengadili dan Yang Memutus perkara a quo, untuk dapat berkenan memberikan amar putusan sebagai berikut :

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan Gugatan Provisionil Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk memulihkan seluruh hak-hak Penggugat yang selama ini di peroleh;
3. Menghukum Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sebesar Rp45.228.984,00 (empat puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh delapan enam puluh enam rupiah) meskipun masih ada upaya hukum kasasi;

Halaman 9 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



4. Menghukum Tergugat untuk mengembalikan Izajah Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melalui penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nomor : 42/CCDI-MDN/XI/2022, tertanggal 14 November 2022 Nomor : 237/T560/IV/2020, tertanggal 14 April 2020, tidak sah menurut hukum dan batal demi hukum;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus / berakhir sejak perkara a quo berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewisde);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 pasal 43 ayat (2) jo pasal 169, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kekurangan pembayaran hak hak Penggugat dan upah selama proses, yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp133.273.896,00 (seratus tiga puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah) dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon $6 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}22.614.492,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
 $3 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}11.307.246,00$
 - Total $= \text{Rp}33.921.738,00$
 - Biaya Proses $6 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}22.614.492,00$
 - Kekurangan upah selama 5 tahun = 60 bulan $\times (\text{Rp}3.769.082,00 - \text{Rp}2.750.000,00) = 60 \times \text{Rp}1.019.082,00 = \text{Rp} 61.144.920,00$
 - Kekurangan Upah Lembur = seharusnya dibayarkan $\frac{1}{173} \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp} 21.787,00$ sedangkan perusahaan membayarkan hanya Rp. 8.000,00/jam maka kekurangan upah lembur per jam = $\text{Rp} 21.787,00 - \text{Rp} 8.000,00 = \text{Rp} 13.787,00/\text{jam}$, sedangkan dalam sebulan Pemberi Kuasa rata rata lembur selama 9,5 jam maka untuk 60 bulan (selama 5 tahun) kekurangan upah lembur sebesar $\text{Rp}13.787,00 \times 9,5 \text{ jam} \times 60 = \text{Rp}7.858.590,00$;
 - Kekurangan Premi BPJS selama 3 tahun = $36 \text{ bulan} \times 5,7 \% \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}7.734.156,00$

Halaman 10 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Memerintahkan Tergugat supaya memberikan surat rekomendasi kerja (surat keterangan kerja) dan mengembalikan Izajah Penggugat
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangson) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial, yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan.;
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu, meskipun ada perlawanan (verzet) maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);
10. Menghukum Tergugat untuk mengembalikan Izajah Penggugat;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ExAquo Et Bono*);

Menimbang bahwa, pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat, dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang bahwa, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa, terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban pada tanggal 2 September 2024 sebagai berikut:

Dalam Provisi;

Tergugat dengan tegas menolak dalil Provisi Penggugat (Halaman 5 s.d 6) dan petitum Provisi Penggugat Poin 1, 2, 3, 4 (Halaman 10 s.d 11), yang pada pokoknya memohon menyatakan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara aquo;

Dimana, petitum Provisi Penggugat Poin 1, 2, 3, 4 (Halaman 10 s.d 11) yang di mintakan oleh penggugat tidaklah berdasarkan hukum dan mengada-ada. Secara jelas dan terang benderang, berdasarkan pasal 191 ayat 1 RBG Jo.SEMA RI No.3 Tahun 2000, perkara aquo masih ada upaya hukum kasasi;

Selain itu, tuntutan provisi Penggugat, juga ada di dalam Petitum Pokok Perkara, Sehingga jelas tuntutan dalam petitum Provisi Penggugat Poin 1, 2, 3, 4 (Halaman 10 s.d 11), patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Dalam Eksepsi;

Tanggal surat kuasa terbit sebelum gagalnya Tahapan Mediasi.

Halaman 11 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat mengajukan gugatan aquo tertanggal 19 Agustus 2024 ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan telah dicatatkan dengan No.register. 192/pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn;
- Bahwa Penggugat diwakili oleh kuasanya Parmonangan Siregar, S.H. MH. & Zulchairil Harahap, SH berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 18 Juni 2024, sementara anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 500.15/4436 atas perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat baru terbit tanggal 9 Agustus 2024;
- Oleh karena itu, surat kuasa yang dijadikan legal Parmonangan Siregar, S.H. MH. & Zulchairil Harahap, SH untuk mengajukan gugatan aquo ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan yang berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 18 Juni 2024, dibuat dan ditandatangani sebelum terbitnya anjuran Dinas Ketenagakerjaan, sehingga bukanlah surat khusus untuk mengajukan gugatan aquo ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan pasca gagalnya mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
- Bahwa mengingat seharusnya gugatan aquo didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan oleh kuasa Penggugat dengan menggunakan surat kuasa khusus dari Sherly Raoulman Syafanur tertanggal bukan pasca gagalnya mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atau pasca terbitnya anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 500.15/4436 tanggal 09 Agustus 2024;

Maka, mohon kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serdang Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke Verklaard* – NO);

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa seluruh dalil Tergugat pada bagian eksepsi di atas mohon kiranya mutatis mutandis dianggap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan jawaban Tergugat dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa tidak benar seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatan aquo, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat dalam jawaban ini;
3. Bahwa tidak benar dalil-dalil Penggugat, dan Tergugat tidak akan menanggapi yang tidak ada relevansi dalam perkara aquo, sehingga Tergugat tidak akan menyakiti hati & perasaan orang lain untuk hal yang tidak perlu. Khususnya, Tidak benar tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pengugat;
4. Bahwa sebelumnya, Penggugat pernah bekerja sejak awal tahun 2023 dan pernah mengundurkan diri dari Tergugat dan terakhir bekerja pada bulan

Halaman 12 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Maret 2024 karena sebelumnya ketahuan menggelapkan uang sebesar Rp.3.200.000,- (tiga juta dua ratus ribu rupiah) di kasir outlet Tergugat di Cabang Setia Budi Medan;

5. Bahwa setelah itu, Penggugat kembali mengajukan permohonan kepada Tergugat untuk dapat bekerja, Penggugat kembali bekerja kepada Tergugat sejak bulan April 2024 dengan jabatan sebagai bagian Finishing di outlet Tergugat Jalan Iskandar Muda Medan;
 6. Bahwa tanpa alasan dan keterangan apapun dari Penggugat kepada Tergugat, tiba-tiba Penggugat tidak hadir dan tidak lagi melakukan pekerjaan di outlet Tergugat Jalan Iskandar Muda Medan, sejak tanggal 17 Mei 2024. Dimana, atas sikap penggugat tersebut, Tergugat melalui HRD telah berulang kali memanggil Penggugat secara tertulis ataupun lisan. Namun, tidak mendapatkan tanggapan apapun dari Penggugat;
 7. Bahwa sekitar tanggal 30 Mei 2024, Penggugat bersama ibunya hadir ke outlet tergugat dengan bersikap tidak sopan dan tidak mau menjelaskan alasan ketidakhadirannya kepada Tergugat. Sehingga, Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri dari Tergugat karena tidak masuk selama 5 (lima) hari berturut-turut;
 8. Bahwa awalnya Tergugat masih mengharapkan Penggugat menyadari kesalahannya dan meminta maaf kepada Tergugat. Ternyata, Penggugat bukannya menyadari kesalahannya, tetapi juga tidak pernah memberikan penjelasan apapun kepada Tergugat dan tidak merasa bersalah telah sehari-hari tidak masuk kerja tanpa alasan dan penjelasan apapun;
- Sehingga, melihat tindakan penggugat dan sikap penggugat, Tergugat dengan segala pertimbangan serta untuk menjaga kelangsungan usahanya, tidak lagi dapat mentoleransi tindakan Penggugat;
9. Bahwa setelah Penggugat melaporkan Tergugat ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Tergugat menerima laporan dari karyawan Tergugat lainnya, bahwa penggugat memiliki pinjaman kepada karyawan lainnya, yang tidak pernah dibayar oleh Penggugat. Padahal telah berulang kali ditagih sejak pertengahan Mei 2024, oleh karyawan Tergugat lainnya kepada Penggugat.
 10. Bahwa berdasarkan dalil yang diajukan Tergugat, Tergugat dengan tegas menolak Petitum Penggugat No.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 yang pada pokoknya memohon menyatakan Putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat terhitung dibacakannya putusan ini dan mewajibkan Tergugat membayar sejumlah nominal uang kompensasi kepada Penggugat;
- Dimana, Petitum Penggugat No.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 yang di mintakan oleh penggugat tidaklah berdasarkan hukum dan mengada-ada dengan alasan



Penggugat tidak pernah di putus hubungan kerja oleh Tergugat, melainkan Penggugat lah yang tidak bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut; Sehingga jelas tuntutan Petitum Penggugat No.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 dalam Gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

11. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak Petitum Penggugat No.9, yang pada pokoknya memohon menyatakan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara aquo.

Dimana, Petitum Penggugat No.9 yang di mintakan oleh penggugat tidaklah berdasarkan hukum dan mengada-ada. Secara jelas dan terang benderang, berdasarkan pasal 191 ayat 1 RBG Jo.SEMA RI No.3 Tahun 2000, perkara aquo masih ada upaya hukum kasasi;

Sehingga jelas tuntutan dalam Petitum No.9 Gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

12. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Petitum Penggugat No.10 yang pada intinya memohon menghukum Tergugat mengembalikan ijazah Penggugat;

Dimana, Petitum Penggugat No.10 yang pada intinya memohon menghukum tergugat mengembalikan ijazah Penggugat, tidaklah berdasarkan hukum karena penggugat dipersilahkan tanpa ada halangan mengambil ijazah Penggugat yang dititipkan kepada Tergugat;

Sehingga jelas tuntutan dalam Petitum No.10 Gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

13. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Petitum Penggugat No.11 yang pada intinya memohon menghukum tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Dimana, *Petitum Penggugat No.11* yang di mintakan oleh Penggugat tidaklah berdasarkan hukum karena nilai gugatan tidak mencapai Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan mengada-ada dikarenakan Perselisihan hubungan industrial antara penggugat dan tergugat terjadi bukanlah merupakan keinginan Tergugat;

Sehingga jelas tuntutan dalam Petitum No.11 Gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

14. Bahwa oleh karena hal-hal tersebut diatas, demi hukum dan keadilan patut dimohonkan kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar kiranya dalil-dalil dan petitum penggugat dalam gugatannya Harulah Ditolak seluruhnya;

Dalam Rekomensi;

Halaman 14 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa seluruh dalil Penggugat dalam rekovensinya pada bagian eksepsi dan pokok perkara (DK) di atas mohon kiranya mutatis mutandis dianggap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan gugatan Rekovensinya ini;
2. Bahwa setelah Tergugat dalam Rekovensinya bekerja kepada Penggugat dalam Rekovensinya sejak bulan April 2024 dengan jabatan sebagai bagian Finishing di outlet Penggugat dalam Rekovensinya Jalan Iskandar Muda Medan, tanpa alasan dan keterangan apapun dari Tergugat dalam Rekovensinya kepada Penggugat dalam Rekovensinya, tiba-tiba Tergugat dalam Rekovensinya tidak lagi hadir melakukan pekerjaan di outlet Penggugat dalam Rekovensinya Jalan Iskandar Muda Medan sejak tanggal 17 Mei 2024; Dimana, atas sikap Tergugat dalam Rekovensinya tersebut, Penggugat dalam Rekovensinya telah berulang kali memanggil Tergugat dalam Rekovensinya secara tertulis ataupun lisan. Namun, tidak mendapatkan tanggapan apapun dari Tergugat dalam Rekovensinya;
3. Bahwa ketidakhadiran Tergugat dalam Rekovensinya lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut telah bertentangan dengan ketentuan peraturan yang berlaku, dan dikategorikan mengundurkan diri karena mangkir; Oleh karena itu, Patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Menyatakan Tergugat dalam Rekovensinya adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekovensinya dan Menyatakan putus Hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekovensinya dengan Tergugat dalam Rekovensinya dengan alasan diskualifikasikan mengundurkan diri karena Tergugat dalam Rekovensinya mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut;
4. Bahwa oleh karena gugatan penggugat rekovensinya ini adalah didasarkan atas Bukti yang cukup otentik dan eksepsional, yang kebenarannya tidak dapat di sangkal oleh Tergugat dalam rekovensinya, sehingga beralasan menurut Hukum apabila Penggugat dalam rekovensinya memohon kepada ketua Pengadilan Negeri Medan cq.pengadilan hubungan industrial (phi) Pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang mengadili agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat di jalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau Kasasi;
5. Bahwa mengacu ke Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mengingat perkara aquo terjadi akibat kesengajaan / keinginan Tergugat dalam rekovensinya dan tidak melebihi Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah);

Halaman 15 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh Karena itu, Patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Membebankan biaya perkara ini kepada negara;

Berdasarkan dalil-dalil Eksepsi dan jawaban sebagaimana tersebut diatas. Maka, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara PHI No.Reg 192/pdt.Sus-PHI/2024/PN.Mdn untuk mengadili menjatuhkan amar Putusan-nya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Dalam Rekovensi :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Dalam Rekovensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat dalam Rekovensi adalah pekerja dari Penggugat Dalam Rekovensi;
3. Menyatakan putus Hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekovensi dengan Tergugat dalam Rekovensi dengan alasan diskualifikasikan mengundurkan diri karena Tergugat dalam Rekovensi mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut.
4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat di jalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau Kasasi ;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Subsida :

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*);

Menimbang bahwa, atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Repliknya 5 September 2024 yang pada pokoknya menyatakan sesuai dengan gugatannya demikian juga dengan Tergugat mengajukan Dupliknya tertanggal 9 September 2024 yang pada pokoknya menyatakan sesuai dengan jawabannya;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yaitu berupa bukti P-1 sampai dengan P-12 sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat No. CCR.GL/230124/RA, Perihal : Pengangkatan Karyawan Tetap Penggugat terhitung tanggal 23 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;

Halaman 16 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotocopy Slip gaji Penggugat Periode 1 April 2024 s/d 30 April 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Slip Gaji periode 01 May 2024 s/d 31 May 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Peringatan III tertanggal 27 Maret 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Pengunduran Diri tertanggal 27 Maret 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Surat Peringatan III tertanggal 22 April 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Nomor CCR.GL/240502/RA , Hal : Panggilan tertanggal 20 Mei 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Nomor CCR.GL/240502/RA , Hal : Panggilan II tertanggal 24 Mei 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Surat No. CCR.GL/240505/RA, hal : Pemberitahuan Dikualifikasikan tertanggal 30 Mei 2024 yang ditandatangani Pimpinan Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa tertanggal 30 Mei 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotocopy Surat Keterangan Sakit Penggugat terhitung tanggal 18 -5-2024 s/d 20-5-2024 oleh dr. Rudi Aidil, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
11. Fotocopy Blanko Surat Pernyataan yang diterbitkan Perusahaan mengenai uang pisah sebesar Rp. 4.000.000,-, Surat Tanda Terima Pengembalian Dokumen Ijazah tertanggal 07 Juni 2024 Blanko Surat Pernyataan yang diterbitkan Perusahaan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;
12. Fotocopy Surat Anjuran Nomor 500.15/4436 tertanggal 09 Agustus 2024, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;

Menimbang bahwa, bukti surat Penggugat tersebut telah dibubuhi meterai yang telah dicocokkan dan sesuai dengan aslinya;

Menimbang bahwa, selain bukti surat tersebut, Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi yakni saksi Indah Chairunisya dan saksi Siti Sri Khayrani telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Indah Chairunisya

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat di Choco Bakery, dimana saksi dengan Penggugat sama-sama bekerja di outlet yang ada di Marelan, saksi sebagai Sale Promotion Girl, Penggugat sebagai Manager Store;
- Bahwa Penggugat sebagai Manager sejak 2019 sampai 2024, dan saksi mengenal Penggugat sejak 2022 sampai 2024;
- Bahwa saksi bekerja satu tempat dengan Penggugat di tahun 2022;

Halaman 17 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa upah Penggugat sejumlah Rp2.750.000,00, dan sistem pembayaran sesuai dengan apa yang ada dibukti P-2, setiap 3 (tiga) bulan ada bonus sekitar Rp1.000.000,00, ada upah lembur, dan setiap bulan 5 (lima) hari wajib lembur menggantikan pekerja yang lain;
- Bahwa Penggugat tidak masuk kerja karena sakit, saksi mengetahuinya karena saksi berkunjung melihat Penggugat;
- Penggugat hanya rawat jalan;
- Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat itu, Tergugat ada memanggil Penggugat melalui store managernya;
- Bahwa terhadap lembur ada perintah lembur namun secara lisan;
- Bahwa Tergugat memiliki Peraturan Perusahaan;
- Bahwa Penggugat adalah atasan saksi namun hanya 1 (satu) bulan, kemudian Penggugat dimutasi ke Karya Wisata, dan jarak Karya Wisata ke Marelان sangat jauh, sehingga saksi mengetahui persoalan Penggugat adalah dari cerita Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa yang terjadi di outlet Karya Wisata karena jaraknya sangat jauh dengan outlet Marelان;
- Bahwa ada 2 jam kerja di tempat Tergugat yaitu bekerja dari Pukul 08.00 WIB sampai dengan Pukul 17.00 WIB, kemudian Pukul 13.00 WIB sampai dengan PUKUL 22.00 WIB;
- Bahwa saksi hanya masuk peserta BPJS Ketenagakerjaan sedangkan BPJS Kesehatan saksi tidak menjadi peserta;
- Bahwa selama bekerja ada 4 (empat) pekerja yang sudah keluar dari Choko Bakery, ada yang mengundurkan diri dan ada yang diputus hubungan kerjanya oleh Choco Bakery karena kerjanya kurang bagus;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat ada memakai uang Tergugat sekitar 3 (tiga) jutaan namun telah dikembalikan Penggugat;
- Bahwa Penggugat setelah dimutasi ke Karya Wisata selama 9 (sembilan) bulan kemudian dipindahkan ke Setia Budi selama 4 (empat) bulan;

2. Siti Sri Khayrani

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tahun 2024, dimana Penggugat adalah atasan saksi;
- Bahwa upah yang diterima bekerja ditempat Tergugat berada dibawah Upah Minimum Kota;
- Bahwa saksi ada mengunjungi Penggugat ditanggal 9 Mei 2024, dan pada saat kunjungan tersebut Penggugat telah menerima 2 (dua) surat Panggilan, namun apakah atas panggilan itu Penggugat telah

Halaman 18 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengklarifikasinya ke Tergugat dan apakah Penggugat telah menyerahkan surat sakit ke Tergugat saksi tidak mengetahuinya;

- Bahwa saksi mengunjungi Penggugat ditanggal 9 Mei 2024, dan pada saat kunjungan Penggugat sudah tidak bekerja selama 9 (sembilan) hari;

Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi Penggugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat, dan Kuasa Tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-6 sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Anjuran Nomor 500.15/4436 tertanggal 09 Agustus 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Victory True Law Firm Perihal Surat Kuasa Khusus atas nama Sherly Raoulman Syafanur tanggal 18 Juni 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Surat PT. Coklat Citra Rasa Nomor CCR.GL /240502/RA , Hal : Panggilan tertanggal 20 Mei 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Surat PT. Coklat Citra Rasa Nomor CCR.GL/240502/RA , Hal : Panggilan II tertanggal 24 Mei 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Laporan Kehadiran Karyawan A.n Sherly Raoulman Syafanur Periode 01 May 24 s/d 31 May 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 500.15.12 1/4709 Tentang : Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Coklat Citra Rasa tanggal 23 Agustus 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;

Menimbang bahwa, bukti surat Tergugat tersebut telah dibubuhi meterai yang telah dicocokkan dan sesuai dengan aslinya kecuali T-1, T-2 sesuai Fotocopynya;

Menimbang bahwa, selain bukti surat tersebut, Tergugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang saksi yakni saksi Roma Arni Sitanggang, saksi Siti Khaidijah dan saksi Jenny Wara Br Pinem telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Roma Arni Sitanggang

- Bahwa sebelumnya Penggugat bekerja pada outlet Iskandar Muda, Penggugat mulai bekerja tahun 2023, yang diketahui saksi dari data pada system, dan system tersebut masih belum lama digunakan di kantor;

Halaman 19 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat ada tidak masuk kerja dari tanggal 17 Mei 2024 tanpa pemberitahuan, bahkan ketika ditelpon tidak ada jawaban dari Penggugat;
 - Bahwa karena ketidak hadiran Penggugat sejak tanggal 17 Mei 2024 tersebut, Tergugat mengirimkan Surat panggilan Kerja kepada Penggugat, surat panggilan kerja tersebut disampaikan oleh OB Tergugat, Surat Panggilan Pertama dikirimkan tanggal 20 Mei 2024 diterima oleh tentangga Penggugat, sedangkan surat Panggilan kedua dikirimkan tanggal 24 Mei 2024 diterima oleh orang tua Penggugat, semuanya ada tanda terimanya;
 - Bahwa atas panggilan kerja yang disampaikan kepada Penggugat, Penggugat tidak ada mengklarifikasi, sehingga Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri;
 - Bahwa Penggugat pernah menggunakan uang perusahaan dan mengundurkan diri;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui ketidakhadiran Penggugat dari tanggal 17 Mei 2024 itu, apakah kerana Penggugat sakit, Penggugat tidak mengetahuinya, karena tidak ada pemberitahuan Penggugat;
 - Bahwa saksi adalah HRD, dan menjadi HRD sejak tahun 2023, sebelumnya jabatan saksi adalah bagian administrasi, dan saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2023 sejak saksi menjadi HRD;
 - Bahwa saksi mengetahui Penggugat masuk kerja tahun 2023, dan sistem tersebut baru diterapkan diTergugat;
 - Bahwa ijazah Penggugat tidak ditahan Tergugat, Penggugat yang tidak datang untuk mengambil ijazah tersebut;
 - Bahwa hampir semua karyawan menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
 - Bahwa sewaktu baru masuk kerja, karyawan diberitahukan ada Peraturan Perusahaan;
 - Bahwa Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri pada Maret 2023, namun langsung bermohon untuk bekerja, dan Penggugat dipekerjakan lagi;
2. Siti Khadijah
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sewaktu saksi bekerja di Setia Budi, dimana Penggugat sebagai Store Manager sedangkan saksi sebagai kasir;
 - Bahwa Penggugat ada membawa uang Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah), dan yang dikembalikan Penggugat hanya Rp2.000.000,00 (dua

Halaman 20 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



juta rupiah) sedangkan sisanya Penggugat pakai untuk keperluan sendiri;

- Bahwa tentang Peraturan Perusahaan disampaikan pada saat interview;
- Bahwa Penggugat setelah diketahui menggunakan uang Perusahaan, Penggugat diberikan Surat Peringatan dan dimutasi ke Setia Budi;
- Bahwa setelah kejadian pemakaian uang Perusahaan Penggugat sudah jarang masuk ke kerja;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat memakai uang Perusahaan, karena pada saat itu Penggugat sebagai kasirnya, dan uang tersebut adalah uang dari kasir, dan saksi juga yang menyampaikan informasi tersebut ke pihak Perusahaan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat tidak masuk kerja dikarenakan sakit atau tidak;
- Bawa kemudian Penggugat ada pinjam lagi sebanyak 3,2 juta tetapi saksi lupa tanggal berapa;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak Desember 2023;
- Bahwa Saksi saat ini hubungan kerjanya masih dikontrak;
- Bahwa Saksi mengetahui setelah 1 tahun bekerja baru dimasukkan kedalam Program BPJS;
- Bahwa Saksi belum pernah melihat surat peringatan Penggugat hanya dengar dengar saja;
- Bahwa gaji pokok Saksi berjumlah Rp. 3.800.000,-
- Bahwa Gaji Saksi saat ini menerima Total Rp. 4.300.000 per bulan setelah ditambahkan dengan uang makan, ditambahkan lagi dengan uang Jabatan dan lembur;
- Bahwa Saksi tidak tahu gaji Penggugat yang pasti lebih tinggi dari yang saya terima;

3. Jenny Wara Pinem

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak tanggal 6 April 2024, dimana Penggugat bergabung dengan saksi sebagai bawahan saksi, saksi sebagai store Manager;
- Bahwa saksi mulai bekerja di PT.Coklat Cita Rasa sejak tahun 2014;
- Bahwa saksi menjabat sebagai store manager di outlet jalan Iskandar muda;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang absensi Penggugat;
- Bahwa saksi ditugasi oleh Pimpinan untuk memperhatikan Penggugat di outlet Iskandar muda;

Halaman 21 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



- Bahwa saksi mengatakan Penggugat selalu minta izin ke Saksi apabila Penggugat tidak hadir;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat mengalami penurunan jabatan;
- Bahwa saksi tahu tanggal 17 Mei Penggugat minta ke saksi bahwa Penggugat tidak masuk kerja dan permintaan izin Penggugat disampaikan ke HRD, selanjutnya HRD meng oke kan, namun untuk ketidakhadiran dari tanggal 18 Mei 2024 dan seterusnya Penggugat tidak ada meminta izin dan tidak ada menginformasikan;
- Bahwa saksi mengetahui tanggal 30 Mei Penggugat datang lagi ke Iskandar muda bersama ibunya;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat tidak ada menyampaikan surat sakit;
- Bahwa saksi mengetahui sejak tanggal 30 Mei 2024 Penggugat tidak lagi masuk kerja;

Menimbang bahwa, terhadap keterangan saksi Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat, dan Kuasa Tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 26 September 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa, maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut di atas;

Dalam Provisi :

Menimbang bahwa, Penggugat mengajukan gugatan Provisi sebagai berikut :

- Bahwa sekaitan dengan telah dihapusnya pasal 155 ayat (3) Undang-undang no. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui undang-undang No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, namun pasal 96 undang – undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih berlaku maka Penggugat berpendapat demi tercapainya keadilan yang sejati bagi semua pihak maka kami mohon majelis hakim yang mulia dapat merujuk pasal 37 dan Pasal 38 PP No. 35 tentang Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Halaman 22 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang senada dengan bunyi pasal 67 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Coca Cola Distribution Indonesia (CCDI) tahun 2022-2024 yakni Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan apabila terjadi perbedaan pendapat maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- Bahwa berdasarkan Surat Tergugat tentang Pemberitahuan Dikualifikasikan mengundurkan diri merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : CCR.GL/240505/RA, tertanggal 30 Mei 2024 maka dapat dimaknai Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga Penggugat berpendapat Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi oleh karena ketidakhadiran Penggugat adalah karena sakit;
- Bahwa Penggugat sangat memohon kepada majelis hakim menggunakan haknya dalam terobosan hukum untuk menemukan hukum terbaik (Rechtsvinding) dengan hati nurani yang tulus, hal mana berdasarkan pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Putusan Pengadilan harus memuat Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA" artinya majelis hakim merupakan wakil Tuhan di dunia dalam hal keadilan;
- Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan belum melaksanakan tahapan tatap muka dan klarifikasi dan oleh Tergugat telah nyata-nyata tidak melaksanakan kewajibannya, maka berdasarkan ketentuan pasal 96 Undang-undang Nomor : 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sepatutnya Penggugat meminta kepada Yang Mulia, majelis hakim yang mengadili perkara aquo untuk terlebih dahulu memberikan putusan sela sebelum pokok perkara diperiksa, yang harus dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau verzet maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorraad), untuk menghukum Tergugat untuk membayar terlebih dahulu upah Penggugat selama proses perkara a quo yaitu upah proses dari bulan April 2024 s/d bulan Maret 2025 (upah selama 12 bulan), serta Tunjangan Hari Raya (THR) Idul Fitri 2024, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah Proses 12 x Rp. 3.769.082,-	=Rp. 45.228.984,-
- Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 2024	=Rp. <u>3.769.082,-</u>

Total	=Rp.48.998.066,-
--------------	-------------------------

Halaman 23 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang (empat puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh delapan enam puluh enam rupiah)

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan mendalami permohonan Penggugat dalam gugatan provisi adalah tentang pokok perkara, maka gugatan Provisi Penggugat tersebut haruslah **ditolak**;

Dalam Konvensi;

Dalam Eksepsi :

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi tentang Surat Kuasa Penggugat sebagai berikut ;

- Bahwa Penggugat mengajukan gugatan diwakili kuasanya Parmonangan Siregar, SH.,MH., dan Zulchairil Harahap, SH.,berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Juni 2024, sementara Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No.500.15/4436 terbit tanggal 9 Agustus 2024;
- Bahwa Surat Kuasa Khusus antara Penggugat dengan kuasanya dibuat dan ditandatangani sebelum terbitnya Anjuran;
- Bahwa seharusnya Surat Kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya terbit setelah terbitnya Surat Anjuran Dinas ketenagakerjaan Kota Medan;

Menimbang bahwa, eksepsi Tergugat di atas adalah bukan mengenai kompetensi mengadili tetapi mengenai Surat Kuasa Khusus Penggugat (vide bukti T-2) sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 162 RBg. dapat diperiksa dan diputus bersama dengan pokok perkara;

Menimbang bahwa, Surat Kuasa Khusus harus memenuhi syarat formil yang digariskan Pasal 123 HIR ayat (1) dan SEMA No. 1 Tahun 1971 tanggal 23 Januari 1971 jo SEMA No. 6 Tahun 1994 tanggal 14 Oktober 1994 yang menyatakan surat kuasa khusus harus dengan jelas dan tegas menyebut secara spesifik kehendak untuk berperkara di Pengadilan tertentu sesuai kompetensi relatif, artinya ditentukan atau disebutkan dalam Surat Kuasa Khusus di Pengadilan mana diajukan dan menyebutkan perselisihan apa disebutkan sehingga mengapa ke Pengadilan tersebut diajukan;

Menimbang bahwa, ketentuan dimaksud tidak mengatur apakah Surat Kuasa Khusus dibuatkan setelah terbitnya Anjuran dan dalam ketentuan diatas tidak menyebutkan bahwa surat kuasa khusus tidak bisa digunakan pada saat Mediasi;

Menimbang bahwa, berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terang dan jelas surat kuasa khusus Penggugat sah dan berlaku sehingga eksepsi Tergugat tentang tanggal surat kuasa terbit sebelum gagalnya tahapan mediasi tidak beralasan hukum untuk dikabulkan dan dinyatakan **ditolak** ;

Halaman 24 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Dalam Pokok Perkara:

Menimbang bahwa, dalam surat gugatannya, Penggugat pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat tanggal 4 April 2019 dengan upah terakhir Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa tempat kerja pertama Penggugat adalah di Marelان Medan, dengan jabatan sebagai kasir, terakhir bekerja di outlet Iskandar Muda dengan jabatan Finishing;
- Bahwa Penggugat sejak tanggal 4 April 2019 sampai tanggal 23 Maret 2023 sebagai PKWT, dan selanjutnya dari tanggal 23 Maret 2023 Penggugat menjadi PKWTT;
- Bahwa Penggugat menerima upah lembur Rp8.000.00 (delapan ribu rupiah) per jam;
- Bahwa Penggugat sejak tanggal 18 Mei 2024 sampai 20 Mei 2024 Penggugat Sakit namun surat sakitnya belum ada disampaikan karena Penggugat masih sakit, atas ketidakhadiran Penggugat, Tergugat memberikan Surat Panggilan I tanggal 20 Mei 2024, kemudian surat Panggilan ke II tanggal 24 Mei 2024, kemudian Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah sepihak dan merupakan siasat Tergugat agar tidak membayar hak-hak Penggugat sehingga Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri tidak sah dan dinyatakan tidak berlaku;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
- Bahwa Penggugat juga berhak atas kekurangan upah dan upah lembur;

Menimbang bahwa, atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat pada pokoknya menyangkal dan mendalilkan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja awal Tahun 2023, dan pernah mengundurkan diri, dan terakhir bekerja Maret 2024 karena Penggugat ketahuan menggelapkan uang sejumlah Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat kemudian mengajukan permohonan bekerja kembali pada April 2024 dengan jabatan sebagai finishing;
- Bahwa sejak tanggal 17 Mei 2024 Penggugat tidak hadir dan tidak melakukan pekerjaan tanpa alasan dan keterangan, sehingga HRD melakukan pemanggilan berulang kali dan tidak ada tanggapan dari Penggugat;

Halaman 25 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada tanggal 30 Mei 2024 Penggugat bersama ibunya hadir di outlet Tergugat dengan bersikap tidak sopan dan tidak mau menjelaskan alasan ketidakhadirannya, kemudian Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa terhadap ijazah Penggugat, Tergugat mempersilahkan Penggugat untuk mengambil ijazah yang dititikan Pengugat kepada Tergugat;
- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat tetapi Penggugat yang tidak bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, sehingga gugatan Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab-jinawab dari kedua belah pihak yang berperkara, maka Majelis Hakim memperoleh fakta hukum yang tidak disangkal, yang mana kesemuanya sama-sama telah diakui para pihak yaitu bahwa Penggugat telah diberikan Surat Panggilan Kerja beberapa kali, yang mana pengakuan tersebut merupakan alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat (*bidende*) serta menentukan (*biselissende*) serta tidak dapat ditarik kembali tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum sebagaimana berdasarkan Pasal 311 R.Bg Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1735 K/Sip/1976, tanggal 15 Februari 1978;

Menimbang bahwa, setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat, dan dalil-dalil jawaban Tergugat maka yang menjadi sengketa/perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat pada pokoknya adalah perselisihan hak tentang kekurangan upah, upah lembur dan Premi BPJS serta Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana Penggugat meminta Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat adalah alasan efisiensi, sedangkan Tergugat menganggap kualifikasi mengundurkan diri;

Menimbang bahwa, oleh karena terdapat dalil-dalil gugatan Penggugat yang disangkal oleh Tergugat dan hal inilah yang menjadi persengketaan antara para pihak berperkara yang harus dibuktikan;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 KUHPdata, Penggugat, Tergugat dan Para Turut Tergugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yaitu berupa bukti P-1 sampai dengan P-12 dan mengajukan 2 (dua) orang Saksi yaitu saksi Indah Chairunisya dan Siti Sri Khayrani Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yaitu berupa bukti T-1 sampai dengan T-6 dan mengajukan 3 (tiga) orang Saksi yaitu saksi Roma Arni Sitanggung, saksi Siti Khadijah dan saksi Jeni Wara Br Pinem;

Halaman 26 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



Menimbang bahwa, berkaitan dengan alat bukti surat lain yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini maka alat bukti tersebut tidak kami pertimbangkan;

Menimbang bahwa, terhadap pokok permasalahan/sengketa tersebut setelah memeriksa dan mencermati gugatan, jawab jinawab serta alat bukti dari para pihak berperkara, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, Penggugat dalam gugatannya mengajukan kekurangan upah, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu awal mula Penggugat bekerja kepada Tergugat, bahwa berdasarkan bukti P-1 disebutkan Sherly Roulman Syafanur bekerja sejak 3 April 2019 telah resmi diangkat menjadi karyawan tetap PT.Coklat Cita Rasa, dengan tanggal surat 23 Januari 2013, bahwa berdasarkan bukti tersebut jelas bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 3 April 2019 sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan kemudian diangkat menjadi karyawan tetap sejak 23 Januari 2013;

Menimbang bahwa, Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak 3 April 2019 sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ayat (1) yang menyebutkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin", bahwa berdasarkan Pasal tersebut jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus ada perjanjian kerjanya secara tertulis, bahwa terhadap Penggugat yang sudah bekerja sejak 3 April 2019 pada Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak ada membuktikan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani Penggugat dengan Tergugat, dan bahwa sesungguhnya Tergugatlah yang seharusnya dapat menunjukan bukti tersebut dikarenakan posisi Tergugat selaku Perusahaan pemberi kerja, dan Tergugat juga tidak ada membuktikan, maka dengan demikian menurut Majelis Hakim, tidak ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 3 April 2019;

Menimbang bahwa oleh karena tidak ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat tanggal 3 April 2019, maka dengan demikian menurut Majelis Hakim status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak 3 April 2019 menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, kemudian Tergugat menyampaikan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri pada awal tahun 2023, dihubungkan dengan bukti P-5 yang menerangkan Penggugat mengundurkan diri dari choco Bakery pada tanggal 27 Maret 2023, dan ketengan saksi Tergugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri pada Maret 2023, namun langsung bermohon untuk bekerja, dan Penggugat dipekerjakan lagi, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa meskipun Penggugat telah mengajukan surat pengunduran diri, namun Penggugat tetap bekerja dengan demikian hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus tetapi terus berlanjut sampai tahun 2024;

Menimbang bahwa, Penggugat bekerja kepada Tergugat sejak 3 April 2019, dan bahwa berdasarkan bukti P-1 dan P-2, Penggugat terakhir menerima upah pada bulan Mei 2024 dengan upah sejumlah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyebutkan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum", bahwa berdasarkan Pasal tersebut dapat kita pahami bahwa upah terendah adalah upah minimum baik Kota maupun Kabupaten, bahwa apakah ada kekurangan upah Penggugat sejak tanggal 3 April 2019 sampai 1 Mei 2024, Majelis Hakim akan mempertimbangkan dengan membandingkan upah yang diterima Penggugat setiap bulan dengan Upah Minimum Kota Medan setiap tahunnya;

Menimbang bahwa, terhadap upah Tahun 2019 sampai tahun 2024 dimana Penggugat bekerja sejak 4 April 2024, dan bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak ada mengajukan bukti upah Penggugat pada tahun 2019 tersebut, maka dalam menentukan upah Penggugat tahun 2019 sampai tahun 2024 Majelis Hakim akan merujuk pada upah Penggugat tahun 2024 yaitu Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

Menimbang bahwa, upah Penggugat tahun 2019 adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), dan bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2019 adalah Rp2.969.825,00 (dua juta sembilan ratus enam puluh sembilan ribu delapan ratus dua puluh lima rupiah), maka jelas upah Penggugat tahun 2019 lebih rendah dari Upah Minimum Kota Medan tahun 2019, sehingga tahun 2019 Penggugat mengalami kekurangan upah sejumlah Rp2.969.825,00 - Rp2.750.000,00 = Rp219.825,00 setiap bulannya, sehingga kekurangan upah Penggugat untuk tahun 2019 adalah sejak 3 April 2019 sampai Desember 2019 ada 9 (sembilan) bulan yaitu 9 x Rp219.825,00 yaitu Rp1.978.425,00 (satu juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu empat ratus dua puluh lima rupiah);

Halaman 28 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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, terhadap kekurangan upah Penggugat tahun 2020, bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2020 adalah Rp3.222.556,00 (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah) dan upah Penggugat adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga ada kekurangan upah sejumlah $Rp3.222.556,00 - Rp2.750.000,00 = Rp472.556,00$ setiap bulan, sehingga kekurangan upah Penggugat tahun 2020 adalah sejak Januari 2020 sampai Desember 2020 adalah $12 \times Rp472.556,00 = Rp5.670.672,00$ (lima juta enam ratus tujuh puluh ribu enam ratus tujuh puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa, terhadap kekurangan upah Penggugat tahun 2021, bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2021 adalah Rp3.329.867,00 (tiga juta tiga ratus dua puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah) dan upah Penggugat adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga ada kekurangan upah sejumlah $Rp3.329.867,00 - Rp2.750.000,00 = Rp579.867,00$ setiap bulan, sehingga kekurangan upah Penggugat tahun 2021 adalah sejak Januari 2021 sampai Desember 2021 adalah $12 \times Rp579.867,00 = Rp6.958.404,00$ (enam juta sembilan ratus lima puluh delapan ribu empat ratus empat rupiah);

Menimbang bahwa, terhadap kekurangan upah Penggugat tahun 2022, bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2022 adalah Rp3.370.645,00 (tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu enam ratus empat puluh lima rupiah) dan upah Penggugat adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga ada kekurangan upah sejumlah $Rp3.370.645,00 - Rp2.750.000,00 = Rp620.645,00$ setiap bulan, sehingga kekurangan upah Penggugat tahun 2022 adalah sejak Januari 2022 sampai Desember 2022 adalah $12 \times Rp620.645,00 = Rp7.447.740,00$ (tujuh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);

Menimbang bahwa, terhadap kekurangan upah Penggugat tahun 2023, bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2023 adalah Rp3.624.117,00 (tiga juta enam ratus dua puluh empat ribu seratus tujuh belas rupiah) dan upah Penggugat adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga ada kekurangan upah sejumlah $Rp3.624.117,00 - Rp2.750.000,00 = Rp874.117,00$ setiap bulan, sehingga kekurangan upah Penggugat tahun 2023 adalah sejak Januari 2023 sampai Desember 2023 adalah $12 \times Rp874.117,00 = Rp10.489.404,00$ (sepuluh juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu empat ratus empat rupiah);

Menimbang bahwa, terhadap kekurangan upah Penggugat tahun 2024, bahwa Upah Minimum Kota Medan tahun 2024 adalah Rp3.769.082,00 (tiga juta tujuh ratus enam puluh sembilan ribu delapan puluh dua rupiah) dan upah

Halaman 29 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat adalah Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga ada kekurangan upah sejumlah Rp3.769.082,00 - Rp2.750.000,00 = Rp1.019.082,00 setiap bulan, sehingga kekurangan upah Penggugat tahun 2024 adalah sejak Januari 2024 sampai Mei 2024 adalah 5 X Rp1.019.082,00 = Rp5.095.410,00 (lima juta sembilan puluh lima ribu empat ratus sepuluh rupiah);

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka total kekurangan upah Penggugat sejak 3 April 2019 sampai Mei 2024 adalah Rp1.978.425,00 + Rp5.670.672,00 + Rp6.958.404,00 + Rp7.447.740,00 + Rp10.489.404,00 + Rp5.095.410,00 adalah sejumlah Rp37.640.055,00 (tiga puluh tujuh juta enam ratus empat puluh ribu lima puluh lima rupiah), dengan demikian atas kekurangan upah Penggugat haruslah **dikabulkan** dengan perhitungan dari Majelis Hakim;

Menimbang bahwa, terhadap upah lembur Penggugat, bahwa Penggugat tidak ada merincikan dan menyajikan data-data tentang waktu lemburnya Penggugat setiap bulannya, ataupun data dari Pengawas Ketenagakerjaan, yang mana dalam melakukan pengawasan dan penghitungan akan upah lembur merupakan bagian dari kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, sehingga Majelis Hakim tidak memiliki dasar yang kuat untuk menghitung upah lembur Penggugat tersebut, dengan demikian terhadap upah lembur haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, perihal premi BPJS yang domohonkan Penggugat adalah perihal iuran wajib Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat kepada BPJS Ketenagakerjaan, bahwa berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial poin 3 (tiga) menyebutkan "dana jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggara program jaminan sosial, poin 5 (lima) menyebutkan manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/ atau anggota keluarganya, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Bagian Ketiga Jenis Program jaminan Sosial, Pasal 19 menyebutkan " Jenis program jaminan sosial meliputi, a. jaminan kesehatan, b. jaminan kecelakaan kerja, c.jaminan hari tua, d. jaminan pensiun, e.jaminan kematian, dan f.jaminan kehilangan pekerjaan", oleh karena itu ketika Pekerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi haknya adalah menerima

Halaman 30 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



manfaat atas program jaminan yang didaftarkanya, sedangkan iuran adalah kewajibannya baik dari Pekerja pribadi maupun dari Perusahaan tempat dia bekerja agar Pekerja tersebut dapat menerima program jaminan yang diikutinya, misalnya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan membayarkan iuran aktif maka ketika terjadi kecelakaan kerja maka BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat berupa pelayanan kesehatan, santunan berbentuk uang dan lain sebagainya sesuai dengan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), selain dari pada itu sesuai ketentuan tersebut diatas jelas bahwa iuran peserta tidak hanya digunakan untuk peserta tetapi juga untuk pembiayaan oprasional BPJS Ketenagakerjaan, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat tidak dapat meminta premi BPJS untuk diserahkan kepada dirinya sendiri, dengan demikian Petitem Penggugat tentang premi BPJS haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-5 Penggugat tidak melakukan absensi sejak tanggal 17 Mei 2024 sampai tanggal 31 Mei 2024, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat ada memberitahukan lewat WhatsApp bahwa Penggugat ada minta izin tidak masuk tanggal 17, dan HRD telah mengetahuinya namun untuk ketidak hadirannya Penggugat sejak tanggal 18 dan seterusnya tidak ada pemberitahuan Penggugat kepada saksi dan Ketika dihubungi Penggugat tidak ada merespon, bahwa Penggugat ada mengajukan bukti P-10 yang menerangkan Penggugat sakit dan perlu istirahat tanggal 18 Mei 2024 sampai 20 Mei 2024 namun Penggugat tidak ada menyampaikan surat tersebut kepada Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat sejak tanggal 17 Mei 2024 sampai 31 Mei 2024 tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah;

Menimbang bahwa, oleh karena ketidakhadiran Penggugat sejak tanggal 17 Mei 2024 tanpa pemberitahuan dan Tergugat telah melakukan Panggilan Kerja Pertama sesuai bukti P-8 vide bukti T-3 dan panggilan kerja kedua sesuai bukti P-7 vide bukti T-4 , yang menerangkan bahwa Panggilan Kerja Pertama dikirimkan Tergugat pada tanggal 20 Mei 2024, dan Panggilan Kerja kedua dikirimkan pada tanggal 27 Mei 2024, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa Surat Panggilan Pertama dikirimkan tanggal 20 Mei 2024 diterima oleh tentang Penggugat, sedangkan surat Panggilan kedua dikirimkan tanggal 24 Mei 2024 diterima oleh orang tua Penggugat, semuanya ada tanda terimanya, dengan demikian ketidak hadirannya Penggugat tanpa pemberitahuan yang sah sejak tanggal 17 Mei 2024 telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan Panggilan Kerja sebanyak 2 (dua) kali, dan untuk Panggilan Kerja Pertama diterima oleh tetangga Penggugat;

Menimbang bahwa, Surat Panggilan Kerja adalah merupakan surat resmi yang seharusnya diterima oleh sipenerima surat langsung ataupun anggota keluarga dalam satu rumah yang dewasa, dan bahwa surat Panggilan Pertama Penggugat yang menerima adalah tetangga, tetangga adalah orang lain yang bukan keluarga sipenerima surat, dan selain itu tetangga tersebut juga tidak dihadirkan sebagai saksi untuk membuktikan apakah surat tersebut disampaikan kepada Penggugat pada hari itu juga, maka menurut Majelis Hakim surat Panggilan Pertama Penggugat tidak sah dan tidak patut;

Menimbang bahwa, surat panggilan kerja pertama Penggugat yang dikirimkan Tergugat tidak sah dan tidak Patut maka surat Panggilan Kedua juga adalah tidak sah dan tidak patut, dihubungkan dengan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istrahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan "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 maka Pekerja/Buruh berhak atas a.uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), b.uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama", dengan demikian Pasal 51 ini tidak dapat diterapkan kepada Penggugat, dan Penggugat tidak dapat dikualifikasi mengundurkan diri, dengan demikian petitum Penggugat angka 3 (tiga) haruslah **dikabulkan**;

Menimbang bahwa, Penggugat tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang sah sejak tanggal 17 Mei 2024 sampai 31 Mei 2024, dan bahwa tindakan Penggugat tersebut telah melanggar tata tertib Perusahaan yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan Pasal 20 tentang Kewajiban-Kewajiban Pekerja Vide bukti T-6, dan merupakan kesalahan yang dibuat Penggugat sendiri maka Menurut Majelis Hakim Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak tanggal 31 Mei 2024 adalah didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istrahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (1) yang menyebutkan "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat

Halaman 32 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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

peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan demikian petitum Penggugat angka 5 (lima) haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, dengan demikian yang menjadi hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan upah menggunakan Upah Minimum Kota Medan tahun 2024 yaitu Rp3.769.082,00 (tiga juta tujuh ratus enam puluh sembilan ribu delapan puluh dua rupiah), masa kerja 3 April 2019 sampai 31 Mei 2024 yaitu 5 (lima) tahun 1 (satu) bulan adalah sebagai berikut:

a. Uang pesangon $0,5 \times 6 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}11.307.246,00$

b. Uang penghargaan masa kerja
 $2 \times \text{Rp}3.769.082,00 = \text{Rp}7.538.164,00$

Dengan total $\text{Rp}11.307.246,00 + \text{Rp}7.538.164,00$ adalah $\text{Rp}18.845.410,00$ (delapan belas juta delapan ratus empat puluh lima ribu empat ratus sepuluh rupiah);

Menimbang bahwa, berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Mei 2024, dan berakhirnya hubungan kerja tersebut dikarenakan kesalahan Penggugat sendiri yang melanggar peraturan-perusahaan, maka menurut Majelis Hakim Penggugat tidak berhak atas upah proses, dengan demikian permohonan Penggugat atas upah proses haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, total keseluruhan hak-hak Penggugat baik atas kekurangan upah dan juga atas hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja adalah $\text{Rp}37.640.055,00 + \text{Rp}18.845.410,00$ adalah sejumlah $\text{Rp}56.485.465,00$ (lima puluh enam juta empat ratus delapan puluh lima ribu empat ratus enam puluh lima rupiah);

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka Petitum Penggugat angka 6 (enam) haruslah **dikabulkan sebagian** dengan perhitungan dari Majelis Hakim;

Menimbang bahwa, terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) yang menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan, bahwa perbuatan Tergugat yang dimintakan Penggugat tersebut adalah bersifat umum, maka dengan demikian petitum angka 2 (dua) tersebut haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) yang Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nomor : 42/CCDI-MDN/XI/2022, tertanggal 14 November 2022 Nomor : 237/T560/IV/2020,

Halaman 33 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 14 April 2020, tidak sah menurut hukum dan batal demi hukum, bahwa terhadap surat yang dimintakan Penggugat untuk dibatalkan tersebut tidak ada diajukan sebagai bukti baik dari Penggugat maupun Tergugat dengan demikian petitum Penggugat angka 4 (empat) haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, terhadap surat rekomendasi kerja atau surat keterangan kerja adalah merupakan hak dari Penggugat yang sudah bekerja kepada Tergugat selama 5 (lima) tahun lebih, dengan demikian terkait surat rekomendasi kerja, haruslah **dikabulkan**;

Menimbang bahwa, terhadap persoalan Ijazah Penggugat yang ditahan Tergugat dan Tergugat mengakui mengizinkan Penggugat untuk mengambil ke Tergugat, dengan demikian menurut Majelis Hakim terkait pengembalian ijazah haruslah **dikabulkan**, dengan demikian berdasarkan pertimbangan tersebut maka petitum Penggugat angka 7 (tujuh) haruslah **dikabulkan**;

Menimbang bahwa, terhadap petitum Penggugat angka 9 (sembilan) yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu, meskipun ada perlawanan (*verzet*) maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), tidak cukup beralasan untuk dikabulkan, dengan demikian petitum tersebut haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, dikarenakan persoalan Ijazah telah dipertimbangkan dalam petitum angka 7 (tujuh), maka terhadap petitum angka 10 (sepuluh) Penggugat tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang bahwa, oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000,000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian Petitum Penggugat angka 11 (sebelas) haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

Dalam Rekonvensi :

Menimbang bahwa, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengajukan gugatan Rekonvensi sebagai berikut :

- Bahwa setelah Tergugat dalam Rekovensi bekerja kepada Penggugat dalam Rekovensi sejak bulan April 2024 dengan jabatan sebagai bagian Finishing di outlet Penggugat dalam Rekovensi Jalan Iskandar Muda Medan, tanpa alasan dan keterangan apapun dari Tergugat dalam Rekovensi kepada Penggugat dalam Rekovensi, tiba-tiba Tergugat dalam

Halaman 34 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekovensi tidak lagi hadir melakukan pekerjaan di outlet Penggugat dalam Rekovensi Jalan Iskandar Muda Medan sejak tanggal 17 Mei 2024.;

Dimana, atas sikap Tergugat dalam Rekovensi tersebut, Penggugat dalam Rekovensi telah berulang kali memanggil Tergugat dalam Rekovensi secara tertulis ataupun lisan, namun tidak mendapatkan tanggapan apapun dari Tergugat dalam Rekovensi;

- Bahwa ketidakhadiran Tergugat dalam Rekovensi lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut telah bertentangan dengan ketentuan peraturan yang berlaku, dan dikategorikan mengundurkan diri karena mangkir.

Menimbang bahwa, Majelis Hakim telah mempertimbangkan dalil dalil gugatan Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi dalam Konvensi maka secara mutatis mutandis merupakan satu kesatuan dengan pertimbangan majelis hakim pada Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang, maka gugatan Rekonvensi tidak beralasan untuk dikabulkan sehingga harus **ditolak untuk seluruhnya**;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi :

Menimbang bahwa, oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000,000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

Dalam Provisi;

Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi;

Dalam Eksepsi;

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara;

Halaman 35 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 31 Mei 2024;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp56.485.465,00 (lima puluh enam juta empat ratus delapan puluh lima ribu empat ratus enam puluh lima rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat supaya memberikan Surat Rekomendasi Kerja (Surat Keterangan Kerja) kepada Penggugat;
6. Menghukum Tergugat untuk mengembalikan izajah Penggugat;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
8. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp27.500,00 (dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Senin, tanggal 7 Oktober 2024, oleh kami: M.Nazir, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Rapnauli Purba, S.H., M.H., dan Masdalena Lubis S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 24 Oktober 2024, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Romadona, S.H, sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

Rapnauli Purba, S.H., M.H.

M.Nazir, S.H., M.H.

Masdalena Lubis, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

Romadona, S.H.

Perincian biaya:

1. Biaya Panggilan sidang Rp7.500,00

Halaman 36 dari 37, Putusan Perkara Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2024/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

2. Materai	Rp10.000,00
3. Redaksi	<u>Rp10.000,00</u>
Jumlah	Rp27.500,00
(dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);	