



**PUTUSAN**

Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**Septhian Ruben Ferdinand, S.PSI.**, Usia 32 Tahun, No. KTP : 12711018090890001, beralamat di Jalan Jamin Ginting, Gg. Purba No. 24 Lk. VI, Kec. Medan Johor, Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Agriva Prima Sinuhaji, S.H., Advokat/Penasehat Hukum pada "Kantor Hukum Agriva Sinuhaji, S.H., & Rekan", yang beralamat kantor di Jalan Karo-Karo No.79, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 07 Juli 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1094/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 14 Juni 2021, yang selanjutnya disebut -----**PENGUGAT**;

**LAWAN :**

1. **PT. Permata Hijau Palm Oleo**, beralamat di Jalan Gajah Mada No. 35, Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya disebut sebagai -----**TERGUGAT I**;
2. **PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI**, beralamat di Jalan Sultan Iskandar Muda, No. 107 Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

Dalam hal ini diwakili oleh Jhonny Virgo selaku Direktur Utama yang memberikan kuasa kepada Dr. Thomas Subarso Isriadi, S.H., M.H., Sp.N., MBA., M.Th., M.Psi., Psikolog, Tan Srilugito, S.H., M.H., Dewi Maya Benadicta B, S.H., dan Alwin, masing-masing selaku Advokat/Pengacara Perusahaan dan Manajer Human Resources pada PT. Nagamas Palmoil Lestari, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus, No.

Halaman 1  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



HRD-NPO/X/0805/08.21, tertanggal 03 Agustus 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1148/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 04 Agustus 2021, yang selanjutnya disebut sebagai -----**PARA TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Telah membaca berkas perkara ini;

Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 13 Juli 2021 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 22 Juli 2021 di bawah Register Nomor : 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat 1 dan Tergugat 2 adalah anak perusahaan Permata Hijau Group yang bergerak dibidang perkebunan;
- Bahwa pada tanggal 13 Mei 2014 telah dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat 2 melalui Sdr. Paimin Siahaan sebagai Manager HRD dengan Penggugat dengan tugas Penggugat sebagai Implementor HRD pada unit Kandır dengan nomor surat No. HRD-NPO/P/2352/0514 bertempat di Medan dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentuantara Tergugat 2 melalui Sdr. Subarso Isriadi sebagai Head Manager dengan Penggugat dengan jabatan Penggugat sebagai Staff pada Departement HRD pada tanggal 1 November 2014 nomor surat No. DSI-NPO/P/6966/1014 bertempat di Medan dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat 2 melalui Sdr. Subarso Isriadi sebagai Head Manager dengan Penggugat dengan jabatan Penggugat sebagai Staff pada Departement HRD pada tanggal 30 Maret 2015 dengan nomor surat No. HRD-NPO/P/1649/0415 bertempat di Medan dengan jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sampai dengan tanggal 30 April 2016;
- Bahwa setelah melewati waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 30 April 2016 Penggugat masih diperkerjakanoleh Tergugat 2 dan selanjutnya dilakukan mutasi penggajian Penggugat dari Tergugat 2 ke

Halaman 2

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Tergugat 1, artinya Penggugat sudah dibawah management Tergugat 1, dimana dalam hal ini tidak dibuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis maka demi hukum status Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu atau karyawan tetap sebagaimana yang tertuang dalam pasal 57 ayat 1 (satu) dan 2 (dua) Undang – undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut :

Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

#### Pasal 57

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
  - 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat 1 (satu) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- Bahwa Upah Penggugat terahir sebesar, upah pokok Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah), tunjangan jabatan Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), insentif kerja / kehadiran Rp. 670.000,- (enam ratus tujuh puluh ribu rupiah) dengan total upah tetap sebesar Rp. 4.270.000,- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah);
  - Bahwa selama bekerja dan menjadi karyawan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran berat yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang tertuang dalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Peraturan Perusahaan setelah berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu atau dengan status karyawan tetap;
  - Bahwa pada tanggal 8 September 2020 Penggugat dipanggil keruang meeting dimana diruang meeting tersebut ada Manager HRD (Tansri Lugito) dan Manager Audit (Budi Tjandra) dan Penggugat diperlihatkan surat pernyataan dari seseorang yang Penggugat tidak kenal dan tidak punya hubungan keluarga maupun hubungan pertemanan yang berdasarkan data karyawan orang tersebut adalah karyawan unit kebun;
  - Bahwa didalam surat pernyataan tersebut Penggugat disebut menerima sejumlah uang untuk meluluskan 4 (empat) orang calon karyawan;
  - Bahwa Penggugat tidak mengakui sebagaimana isi tuduhan kepada Penggugat didalam surat pernyataan tersebut dan Manager HRD (Tansri Lugito) dan Manager Audit (Budi Tjandra) tidak dapat membuktikan adanya bukti transfer uang maupun penyerahan uang dari karyawan yang membuat

Halaman 3

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



surat pernyataan kepada Penggugat sehingga Penggugat mencurigai dengan adanya surat pernyataan tersebut hanyalah cara atau akal – akalan atau sebagai alasan untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat;

- Bahwa dengan adanya surat pernyataan tersebut Penggugat meminta untuk dipertemukan langsung dengan karyawan yang membuat surat pernyataan tersebut agar dapat menemukan kebenarannya namun Manager HRD (Tansri Lugito) menolaknya malah mengatakan kepada Penggugat “mulai besok kamu tidak bekerja lagi” dan Manager HRD (Tansri Lugito) mengatakan pemberhentian kamu sudah menjadi keputusan Management.

- Bahwa pada tanggal 9 September 2020 Penggugat datang ke kantor dan melakukan absensi di mesin checklock dengan maksud agar bekerja seperti biasa namun ketika Penggugat melakukan scan checklock, mesin checklock merespon dengan “ user denied” dengan kata lain bahwa data absensi Penggugat telah diblock sehingga Penggugat secara otomatis tidak dapat mengakses ke ruangan kerja dan Penggugat tidak diberikan lagi tugas atau dilarang melakukan tugas dan tanggung jawab sebagaimana biasanya dan pada hari itu juga Penggugat datang meminta tolong kepada Manager HRD (Tansri Lugito) agar tidak di PHK, dan Penggugat meminta kesempatan untuk bertemu dengan Direksi dengan maksud meminta keterangan dan kejelasan terkait pemberhentian Penggugat namun Manager HRD (Tansri Lugito) menolak permintaan Penggugat, namun jika memang pemberhentian Penggugat sudah menjadi keputusan Management, Penggugat meminta uang Pesangon dan hak – hak lainnya namun permintaan Penggugat ditolak;

- Bahwa Penggugat tidak menerima surat pemutusan hubungan kerja namun terhitung bulan September 2020 Tergugat 1 telah menghentikan upah Penggugat;

- Bahwa atas permasalahan tersebut Penggugat dengan Tergugat 1 telah melakukan Perundingan secara Bipatrit pada tanggal 9 Oktober 2020 namun tidak menghasilkan kesepakatan, maka permasalahan tersebut dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara berdasarkan surat aduan daripada Penggugat pada tanggal 10 September 2020, namun dalam Perundingan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat 1 tidak tercapai kesepakatan secara damai;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan dalam Perundingan Mediasi, maka pada tanggal 6 Januari 2021 Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah mengeluarkan ANJURAN yang mana dalam anjuran tersebut agar Tergugat 1 memberikan hak – hak daripada Penggugat berupa uang Pesangon, uang Penghargaan Masa kerja, dan Pergantian Hak sesuai dengan pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa dalam ANJURAN tersebut meminta agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut dalam tempo 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran tersebut diterima;
- Bahwa dalam tempo pemberian jawaban atas anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima anjuran tersebut namun Tergugat 1 tidak memberikan jawaban sampai gugatan ini diajukan;
- Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja Tergugat 1 beralasan bahwa Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan di lampiran 9 berkelakuan buruk etika poin E dan dan lampiran 10 point B yang berbunyi, pada point E : “Menerima pemberian imbalan jasa dalam bentuk apapun, untuk melakukan hal – hal yang merugikan atau mengurangi keuntungan atau menambah biaya perusahaan”, lampiran 10 point B : “Memalsukan / memanipulasi data/ laporan yang dibuat / dilaporkan kepada atasan / Pimpinan”
- Bahwa sehubungan dengan alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat 1 kepada Penggugat adalah melakukan kesalahan berat sebagaimana yang diterangkan Tergugat 1 didalam Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dalam ayat 3 (tiga) Point (a), sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 tidak

Halaman 5  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

beralasan Hukum oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Harus Batal Demi Hukum, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Tanggal 28 Oktober 2004

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
2. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan:

- Pasal 158;
- Pasal 159;
- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “ bukan atas pengaduan pengusaha”.
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1),;
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;-

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

Surat Edaran Menteri TenagaKerja Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 Ayat

a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

- Bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik

Halaman 6

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/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

Indonesia Tahun 1945, Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 tersebut diatas, bahwa PHK hanya dapat dilakukan oleh Tergugat 1 setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, sedangkan Penggugat tidak pernah diselidiki oleh pihak Kepolisian, dipanggil atau dimintai keterangan, sehingga alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 kepada Para Penggugat jelas merupakan PHK sepihak yang dipaksakan yang sama sekali tidak berdasar dan beralasan hukum, oleh karenanya PHK tersebut batal demi hukum.

- Bahwa tindakan Tergugat 1 yang melarang Penggugat untuk melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya dan tidak memberikan upah adalah tindakan PHK tanpa adanya putusan hakim pidana maupun penetapan Pengadilan Hubungan Industrial dimana Tergugat 1 juga tidak melakukan scorsing sehingga Penggugat tidak dapat melakukan pekerjaannya bukan karena Penggugat tidak mau bekerja tetapi karena tidak diberikan atau Penggugat dilarang melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya dan pekerjaan dalam bentuk apa pun adalah tindakan yang bertentangan dengan pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Jo pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor : Kep-150/Men/2000 dan Jo Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011 yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 155 ayat (2) dan (3)

2) Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan scorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh.

KEPMENAKERTRANS NOMOR : KEP-150/MEN/2000

Tentang Penyelesaian Pemutusan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

Pasal 17

1) Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan scorsing

Halaman 7

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya;

2) Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan scorsing maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus persen)

KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR : 37/PUU-IX/2011

Tanggal 6 September 2011

AMAR PUTUSAN

MENGADILI,

Menyatakan :

- 1) Mengabulkan permohonan para pemohon;
- 2) Frasa “belum ditetapkan” dalam pasal 155 ayat (2) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1954 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
- 3) Frasa “belum ditetapkan” dalam pasal 155 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknani berkekuatan hukum tetap;
- 4) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
  - Bahwa berdasarkan peraturan perundang – undangan tersebut diatas, selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan serta belum mempunyai kekuatan Hukum Tetap, maka kedua belah pihak harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, dan apabila Penggugat tidak dapat melakukan pekerjaannya bukan karena Penggugat tidak mau bekerja, tetapi karena dilarang oleh Tergugat 1, dan Tergugat 1 juga tidak melakukan scorsing, maka Tergugat 1 wajib membayar Upah selama proses sebesar 100%;
  - Bahwa tindakan Tergugat 1 telah nyata – nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu :



A. Melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa adanya proses hukum pidana dari Kepolisian, dan juga tanpa ada Putusan Pengadilan baik Pidana maupun Pengadilan Hubungan Industrial bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 12/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang uji materi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap Undang – undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dalam ayat 3 (tiga) point (a), dan Jo pasal 151, 155, dan pasal 170 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Tidak melakukan kewajibannya selaku pengusaha dengan melarang Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana biasanya, sampai ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap tentang perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat yang bertentangan dengan pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor : KEP-150/MEN/2000 dan Jo Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011.

- Bahwa perbuatan Tergugat 1 tersebut telah menghilangkan hak – hak Penggugat sehingga Penggugat kehilangan haknya bila dijumlah mencapai sebesar:

a. PESANGON

Masa Kerja 6 tahun 8 bulan

Upah Pokok : Rp. 3.500.00,-

Tunjangan Jabatan : Rp. 100.000,-

Insentif Kehadiran : Rp. 670.000,-

Upah Tetap : Rp. 4.270.000,-

- Pesangon : 7 x Rp.4.270.000,- = Rp. 29.890.000,-

- Penghargaan Masa Kerja : 3 x Rp. 4.270.000,- = Rp. 12.810.000,-  
Rp. 42.700.000,-

- Pergantian Hak : 15% x 42.700.000,- = Rp. 6.405.000,-



Total : = Rp. 49.105.000,-

b. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat 1 melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang – undang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Tergugat 1 dan Tergugat 2 membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan September 2020 sampai dengan bulan Juni 2021 sebesar Rp. 4.270.000,- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah) per bulan dengan rincian sebagai berikut : 10 x Rp. 4.270.000,- = Rp. 42.700.000,- (Empat Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah).

Maka total hak Penggugat sebesar : Rp. 49.105.000,- + Rp. 42.700.000,- = Rp. 91.805.000,-

Terbilang (Sembilan Puluh Satu Juta Delapan Ratus Lima Ribu Rupiah)

Berdasarkan uraian dan fakta hukum diatas , dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua dan Majelis Hakim yang terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat 1 kepada Penggugat tidak sah, dan tidak beralasan hukum;
3. Menyatakan Tergugat 1 telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang – undang Ketenagakerjaan beserta produk hukum tentang Ketenagakerjaan lainnya;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat 1 dan Tergugat 2 dengan Penggugat putus karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 terhitung sejak putusan ini dibacakan;
5. Memerintahkan Tergugat 1 untuk mengeluarkan segala dokumen maupun surat untuk pencairan uang BPJS Ketenagakerjaan Penggugat;
6. Menghukum Tergugat 1 dan Tergugat 2 secara tanggung renteng untuk membayar uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, uang Pergantian Hak dan Upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat 1 dengan total sebesar Rp. 91.805.000,- (Sembilan Puluh Satu juta Delapan Ratus Lima Ribu Rupiah).

Atau :



Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon keadilan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Agriva Sinuhaji, S.H., & Rekan, sedangkan Para Tergugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya Dr. Thomas Subarso Isriadi, S.H., M.H., Sp.N., MBA., M.Th., M.Psi., Psikolog, Tan Srilugito, S.H., M.H., Dewi Maya Benadicta B, S.H., dan Alwin;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Para Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 12 Agustus 2021 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa dalam gugatan butir 1 penggugat menjelaskan dalam gugatannya antara Tergugat-1 (PT. Permata Hijau Palm Oleo) dan Tergugat-2 (PT. Nagamas Palm oleo Lestari) merupakan anak perusahaan Permata Hijau Group, secara yuridis formal kedua perusahaan merupakan perusahaan yang berdiri sendiri yang tidak mempunyai kaitan hubungan antara atau afiliasi satu dengan yang lainnya, dengan demikian gugatan Penggugat menjadi cacat formil, dan sangat beralasan hukum agar Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O) (Bukti T-1 & Bukti T-2).

2. Bahwa dalam gugatan butir 2 dan 3 penggugat mendalilkan bahwa Penggugat (Septian Ruben Ferdinand, S.Psi) adalah karyawan pada Perusahaan PT. Nagamas Palm oleo Lestari (Tergugat-2) terhitung dari tanggal 13 Mei 2014 sampai tanggal 30 April 2016, dan setelah melewati tanggal 30 April 2016 Penggugat telah menjalani mutasi penggajian dari PT. Nagamas Palm oleo (Tergugat-2) ke PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1). yang artinya Penggugat telah menjalani mutasi perusahaan yaitu dari perusahaan PT. Nagamas Palm oleo (Tergugat-2) ke PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) setelah melewati tanggal 30 April 2016.



Kebenarannya adalah bahwa Penggugat baru tercatat di perusahaan PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) mulai tanggal 01 Agustus 2019. Sehingga dapat diyakini bahwa antara waktu dari tanggal 01 Mei 2016 sampai tanggal 30 Juli 2019 Penggugat tidak mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan baik dengan PT. Nagamas Palm oleo Lestari (Tergugat-2) maupun dengan PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) Oleh sebab itu dalil Penggugat adalah tidak benar dan tidak akurat sehingga sangat beralasan hukum agar Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O).

## II DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa apa yang didalilkan Tergugat 1 dan Tergugat 2 dalam Eksepsi juga merupakan satu kesatuan dengan dalil dalam Pokok Perkara sehingga tidak perlu diulangi kembali dalam Pokok Perkara ini.
2. Bahwa Tergugat 1 dan Tergugat 2 menolak seluruh dalil gugatan Penggugat dalam Pokok Perkara baik Posita maupun Petita-nya, kecuali yang diakui sah dalam Pokok Perkara ini.
3. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada butir 4 menyatakan: "Dalam hal terdapat "Alasan Mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". (Bukti T-4).  
Penggugat pada dasarnya memenuhi unsur "alasan mendesak" untuk dilakukan pengakhiran hubungan kerja, karena telah melakukan manipulasi data penerimaan karyawan yang seharusnya hasil test tidak lulus dengan nilai "Tidak Disarankan" namun dirubah menjadi lulus "Dipertimbangkan".
4. Bahwa dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Bab V mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (2) berbunyi : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap



pekerja/ buruh melakukan “pelanggaran bersifat mendesak” yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pelanggaran bersifat mendesak jelas berbeda dengan kesalahan berat yang tercantum dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Pengertian “Pelanggaran bersifat mendesak” dapat digali kembali pada Pasal 1603 n dan 1603 o dengan pengertian “perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang demikian hingga karenanya dari pihaknya, si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerja”. Hal ini tentu tidak selalu berkaitan dengan unsur pidana, seperti misalnya pekerja terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya; akan tetapi dalam pelanggaran bersifat mendesak tercakup didalamnya adalah penipuan/manipulasi data. (Bukti T-3).

5. Bahwa berdasarkan bukti Surat Pernyataan tertulis saksi Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020 yang menyatakan dan menjelaskan bahwa ianya ada dan pernah menyerahkan sejumlah uang kepada Penggugat sebanyak 4 (empat) kali, yaitu berupa transfer atau pengiriman uang melalui ATM ke rekening Penggugat di Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebanyak 2 (dua) kali yaitu masing-masing berupa titipan dari Saudara. Riswan Hasibuan senilai Rp. 3.000.000.- (terbilang: tigajuta rupiah) dan Saudara. M. Ikwan Gulo senilai Rp. 3.000.000.- (terbilang: tiga juta rupiah) dan penyerahan uang kontan langsung kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali yaitu masing-masing titipan dari Saudara. Rizal Saputra Sinaga senilai Rp. 2.500.000.- (terbilang: dua juta lima ratus ribu rupiah) dan Saudara. Yusril senilai Rp.3.000.000.- (terbilang: tiga juta rupiah) yang diserahkan langsung oleh Saudara Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap kepada Tergugat bertempat di lapangan Gajah Mada di Medan (Bukti T-5).

6. Bahwa berdasarkan Berita Acara Introgasi terhadap saksi Saudara. Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020, pada butir 12 menerangkan antara lain : bahwa pada saat



mengantarkan Penggugat menuju stasiun kereta api ke Rantau Prapat, secara lisan ianya ada menyampaikan kepada Penggugat bahwa Saudara. Muhammad Ikhwan Gulo kondisinya susah sekali, kalau bisa dibantulah supaya bisa diterima masuk kerja di perusahaan, oleh Penggugat dijawab : boleh, nanti dibantu, namun setelah lulus nanti dan sudah bekerja, kalau ada niatnya, kasilah uang pulsa terima kasihnya.

(Bukti T-6)

7. Bahwa Penggugat secara pribadi juga telah menandatangani Pakta Integritas yang pada dasarnya mengandung janji untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara bersih dan professional sesuai dengan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance yang meliputi transparency, accountability, responsibility, independency dan fairness serta melakukan Pedoman Etika Bisnis dan Tata Perilaku dengan penuh tanggungjawab.

“Apabila saya melanggar ketentuan-ketentuan dalam Pakta Integritas ini maka demi hukum saya mengundurkan diri secara sepihak dari Perusahaan secara suka rela tanpa tuntutan apapun kepada Perusahaan, seberapa perlu Surat Pernyataan Pakta Integritas ini berfungsi juga sebagai bukti Surat Pengunduran Diri saya dari Perusahaan, saya juga bersedia dikenakan sanksi moral, administrasi serta bersedia dituntut ganti rugi secara perdata dan pidana sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Pakta Integritas ini saya perbuat dengan keadaan sebenarnya, untuk dapat dilaksanakan dan ditaati dengan semestinya”.

(Bukti T-7)

8. Bahwa PT. PERMATA HIJAU PALM OLEO telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dengan Keputusannya Nomor 560/154-6/DTK/VII/2020 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. PERMATA HIJAU PALM OLEO tertanggal 30 Juli 2020, dimana pada Lampiran-1 Matriks Pelanggaran dan Sanksinya, dan pada butir 10 sub.

(b) menyatakan bahwa:

“Memalsukan/memanipulasi data/laporan yang dibuat/dilaporkan kepada atasan/Pimpinan dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

Kesalahan ini tidak selalu memiliki makna pidana akan tetapi memiliki sifat pelanggaran bersifat mendesak, sehingga hubungan kerja dengan



Perusahaan tidak layak lagi dipertahankan mengingat Penggugat tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari Perusahaan. (Bukti T-8).

9. Bahwa PT.NAGAMAS PALMOIL LESTARI telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumaidengan Keputusannya Nomor 560/07/PP/DTKT-C.3 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI tertanggal 26 Februari 2021, dimana pada Lampiran-1 Matriks Pelanggaran dan Sanksinya, dan pada butir 10 sub. (b) menyatakan bahwa:

“Memalsukan/memanipulasi data/laporan yang dibuat/dilaporkan kepada atasan/Pimpinan dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja. Kesalahan ini tidak selalu memiliki makna pidana akan tetapi memiliki sifat pelanggaran bersifat mendesak, sehingga hubungan kerja dengan Perusahaan tidak layak lagi dipertahankan mengingat Penggugat tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari Perusahaan. (Bukti T-9).

10. Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas tersebut, maka sepantasnyalah tuduhan/dugaan penggugat bahwa para tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan penggugat tanpa alas hukum serta hanya menghindari pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah merupakan dalil yang tidak berdasar, maka sangat beralasan hukum, Majelis Hakim dalam perkara a quo mengesampingkan dalil penggugat tersebut.

11. Bahwa Perusahaan dalam hal ini Direktur Utamasecaralangsung, telah berulang kali dan tanpa bosan-bosannya, menggaungkan Code of Conduct untuk seluruh Insan Perusahaan, utamanya para Pimpinan termasuk Para Staff. Code of Conduct “COC” adalah kebijakan kode etik dan pedoman perilaku yang merupakan sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika bisnis Perusahaan dan etika kerja karyawan Perusahaan yang disusun untuk membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian perilaku sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya Perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Direktur Utama telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi Nomor: 098 Tahun 2020 tertanggal 20 Oktober 2020 Tentang PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DIREKSI NOMOR 48 TAHUN 2015 TENTANG KODE ETIK DAN PERILAKU PERUSAHAAN (CODE OF CONDUCT). SK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direksi ini merupakan jantung dan urat nadi serta Falsafah Perusahaan dalam menjalankan operasinya, yang seharusnya dipatuhi oleh seluruh Karyawan/ Insan Perusahaan, bahkan juga bagi vendor, supplier dan stakeholder yang lain. (Bukti T-10)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas dengan ini Tergugat 1 dan Tergugat 2 memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutus sebagai berikut:

### PRIMAIR

Dalam Eksepsi :

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. (Niet Ontvankelijke Verklaard);

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

### SUBSIDAIR

Bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, maka mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 16 Agustus 2021 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Para Tergugat pada persidangan tanggal 19 April 2021 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 22 Juli 2021 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-3 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II (PT. Nagamas Palmoil Lestari) dengan rincian PKWT pertama dilakukan pada tanggal 13 Mei 2014 dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dengan Nomor Surat HRD-NPO/P/2352/0514 bertempat di

Halaman 16  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Medan, diperpanjang dengan PKWT ke 2 (dua) pada tanggal 1 November 2014 dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dengan nomor surat DSI-NPO/P/6966/1014 bertempat di Medan, diperpanjang dengan PKWT ke 3 (tiga) pada tanggal 30 Maret 2015 dengan jangka waktu sampai dengan 30 April 2016 dengan surta HRD-NPOP/1649/0415 bertempat di Medan, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;

3. Fotocopy Penetapan Penggugat menjadi karyawan Defenitif atau menjadi karyawan tetap dengan jabatan sebagai Staff Officer, Department/Unit Kerja pada HRD kandir (Kantro Direksi) dengan Nomor Surat HRD-PHG/N/2279/0516 yang berlaku efektif pada tanggal 2Mei 2016, Bahwa bukti P-3 merupakan bukti surat yang menerangkan bahwa Penggugat ditetapkan sebagai Karyawan tetap yang sebelumnya adalah karyawan kontrak atau bukti surat peralihan kontrak menjadi karyawan tetap selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

4. Fotocopy print out slip gaji Penggugat terhitung dari bulan Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 26 Agustus 2021 dan tanggal 02 September 2021 Para Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-13 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti T-2 dan T-4 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut:

1. Fotocopy Akta Pendirian PT. Permata Hijau Palm Oleo, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Akta Pendirian PT. Nagamas Palmoil Lestari, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;



6. Fotocopy Berita Acara Introgasi terhadap Saksi Sdr. Ahmad Muslim Muda Harahap, tertanggal 08/09/2020, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotocopy Pakta Integritas Sdr. Septhian Ruben Ferdinand, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT. Permata Hijau Palm Oleo, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;
9. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT. Nagamas Palmoil Lestari, selanjutnya diberi tanda bukti T-9;
10. Fotocopy SK Direksi, Nomor 098 Tahun 2020, tanggal 20 Oktober 2020, tentang Kode Etik dan Perilaku Perusahaan (Code Of Conduct), selanjutnya diberi tanda bukti T-10;
11. Fotocopy Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Riswan Hasibuan, tertanggal 08/09/2020, selanjutnya diberi tanda bukti T-11;
12. Fotocopy Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Muhammad Ikhwan Gulo, tertanggal 08/09/2020, selanjutnya diberi tanda bukti T-12;
13. Fotocopy Surat Jalan Pengangkutan Umum CV. Batang Pane Baru, tertanggal 04/04/2020, selanjutnya diberi tanda bukti T-13;

Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Para Tergugat juga mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi Ahmad Muslim Muba Harahap :**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi karyawan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai Implementor HRD pada Unit Kandir;
- Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat ada menerima surat didalam surat pernyataan tersebut bahwa Penggugat disebut menerima sejumlah uang untuk meluluskan 4 (empat) prang calon karyawan;
- Bahwa Penggugat tidak mengakui sebagaimana isi tuduhan kepada Penggugat didalam surat pernyataan tersebut;

**2. Saksi Riswan Hasibuan :**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;



- Bahwa saksi karyawan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai Implementor HRD pada Unit Kandır;
- Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat ada menerima surat didalam surat pernyataan tersebut bahwa Penggugat disebut menerima sejumlah uang untuk meluluskan 4 (empat) orang calon karyawan;
- Bahwa Penggugat tidak mengakui sebagaimana isi tuduhan kepada Penggugat didalam surat pernyataan tersebut;

**3. Saksi Muhammad Ikwan Gulo :**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi karyawan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai Implementor HRD pada Unit Kandır;
- Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat ada menerima surat didalam surat pernyataan tersebut bahwa Penggugat disebut menerima sejumlah uang untuk meluluskan 4 (empat) prang calon karyawan;
- Bahwa Penggugat tidak mengakui sebagaimana isi tuduhan kepada Penggugat didalam surat pernyataan tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Para Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 09 September 2021;

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

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

**DALAM EKSEPSI**

Halaman 19  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Menimbang, bahwa Para Tergugat mengajukan Eksepsi Gugatan Penggugat Error In Persona dengan alasan sebagai berikut :

- Bahwa dalam gugatan butir 1 penggugat menjelaskan dalam gugatannya antara Tergugat-1 (PT. Permata Hijau Palm Oleo) dan Tergugat-2 (PT. Nagamas Palm oleo Lestari) merupakan anak perusahaan Permata Hijau Group, secara yuridis formal kedua perusahaan merupakan perusahaan yang berdiri sendiri yang tidak mempunyai kaitan hubungan antara atau afiliasi satu dengan yang lainnya, dengan demikian gugatan Penggugat menjadi cacat formil, dan sangat beralasan hukum agar Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O) (Bukti T-1 & Bukti T-2).

- Bahwa dalam gugatan butir 2 dan 3 penggugat mendalilkan bahwa Penggugat (Septian Ruben Ferdinand, S.Psi) adalah karyawan pada Perusahaan PT. Nagamas Palm oleo Lestari (Tergugat-2) terhitung dari tanggal 13 Mei 2014 sampai tanggal 30 April 2016, dan setelah melewati tanggal 30 April 2016 Penggugat telah menjalani mutasi penggajian dari PT. Nagamas Palm oleo (Tergugat-2) ke PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1). yang artinya Penggugat telah menjalani mutasi perusahaan yaitu dari perusahaan PT. Nagamas Palm oleo (Tergugat-2) ke PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) setelah melewati tanggal 30 April 2016.

Kebenarannya adalah bahwa Penggugat baru tercatat di perusahaan PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) mulai tanggal 01 Agustus 2019. Sehingga dapat diyakini bahwa antara waktu dari tanggal 01 Mei 2016 sampai tanggal 30 Juli 2019 Penggugat tidak mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan baik dengan PT. Nagamas Palm oleo Lestari (Tergugat-2) maupun dengan PT. Permata Hijau Palm Oleo (Tergugat-1) Oleh sebab itu dalil Penggugat adalah tidak benar dan tidak akurat sehingga sangat beralasan hukum agar Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O).

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 tentang Akta Pendirian PT. Permata Hijau Palm Oleo, dan bukti T-2 tentang Akta Pendirian PT. Nagamas Palm oil Lestari, diketahui dua badan hukum perseroan dengan pengurus dan komisaris yang berbeda, namun oleh karena Tergugat I dan Tergugat II telah menghadiri persidangan dan demi terselenggaranya peradilan yang cepat



sederhana dan bermanfaat, namun Penggugat dimutasi dari perusahaan Tegugat I ke Perusahaan Tegugat II ;

Menimbang, bahwa adapaun alasan eksepsi Para Tegugat terhadap adanya mutasi dari Perusahaan Tegugat I ke Perusahaan Tegugat II telah memasuki pokok perkara oleh karena mutasi merupakan hubungan hukum sehingga akan dipertimbangkan dalam pokok perkara maka eksepsi Para Tegugat tentang Error In persona harus dinyatakan **ditolak**;

#### **DALAM POKOK PERKARA :**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

- Bahwa Tegugat 1 dan Tegugat 2 adalah anak perusahaan Permata Hijau Group yang bergerak dibidang perkebunan;
- Bahwa pada tanggal 13 Mei 2014 telah dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tegugat 2 melalui Sdr. Paimin Siahaan sebagai Manager HRD dengan Penggugat dengan tugas Penggugat sebagai Implementor HRD pada unit Kandir dengan nomor surat No. HRD-NPO/P/2352/0514 bertempat di Medan dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tegugat 2 melalui Sdr. Subarso Isriadi sebagai Head Manager dengan Penggugat dengan jabatan Penggugat sebagai Staff pada Departement HRD pada tanggal 1 November 2014 nomor surat No. DSI-NPO/P/6966/1014 bertempat di Medan dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tegugat 2 melalui Sdr. Subarso Isriadi sebagai Head Manager dengan Penggugat dengan jabatan Penggugat sebagai Staff pada Departement HRD pada tanggal 30 Maret 2015 dengan nomor surat No. HRD-NPO/P/1649/0415 bertempat di Medan dengan jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sampai dengan tanggal 30 April 2016;
- Bahwa setelah melewati waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 30 April 2016 Penggugat masih diperkerjakan oleh Tegugat 2 dan selanjutnya dilakukan mutasi penggajian Penggugat dari Tegugat 2 ke Tegugat 1, artinya Penggugat sudah dibawah management Tegugat 1, dimana dalam hal ini tidak dibuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis maka demi hukum status Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu atau karyawan tetap sebagaimana yang tertuang dalam pasal



57 ayat 1 (satu) dan 2 (dua) Undang – undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut :

- Bahwa Upah Penggugat terahir sebesar, upah pokok Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah), tunjangan jabatan Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), insentif kerja / kehadiran Rp. 670.000,- (enam ratus tujuh puluh ribu rupiah) dengan total upah tetap sebesar Rp. 4.270.000,- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah);
- Bahwa pada tanggal 8 September 2020 Penggugat dipanggil keruang meeting dimana diruang meeting tersebut ada Manager HRD (Tansri Lugito) dan Manager Audit (Budi Tjandra) dan Penggugat diperlihatkan surat pernyataan dari seseorang yang Penggugat tidak kenal dan tidak punya hubungan keluarga maupun hubungan pertemanan yang berdasarkan data karyawan orang tersebut adalah karyawan unit kebun;
- Bahwa didalam surat pernyataan tersebut Penggugat disebut menerima sejumlah uang untuk meluluskan 4 (empat) orang calon karyawan;
- Bahwa Penggugat tidak mengakui sebagaimana isi tuduhan kepada Penggugat didalam surat pernyataan tersebut dan Manager HRD (Tansri Lugito) dan Manager Audit (Budi Tjandra) tidak dapat membuktikan adanya bukti transfer uang maupun penyerahan uang dari karyawan yang membuat surat pernyataan kepada Penggugat sehingga Penggugat mencurigai dengan adanya surat pernyataan tersebut hanyalah cara atau akal – akalan atau sebagai alasan untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat;
- Bahwa dengan adanya surat pernyataan tersebut Penggugat meminta untuk dipertemukan langsung dengan karyawan yang membuat surat pernyataan tersebut agar dapat menemukan kebenarannya namun Manager HRD (Tansri Lugito) menolaknya malah mengatakan kepada Penggugat“mulai besok kamu tidak bekerja lagi” dan Manager HRD (Tansri Lugito) mengatakan pemberhentian kamu sudah menjadi keputusan Management.
- Bahwa pada tanggal 9 September 2020 Penggugat datang ke kantor dan melakukan absensi di mesin checklock dengan maksud agar bekerja seperti biasa namun ketika Penggugat melakukan scan checklock, mesin checklock merespon dengan “ user denied” dengan kata lain bahwa data absensi Penggugat telah diblock sehingga Penggugat secara otomatis tidak dapat mengakses ke ruangan kerja dan Penggugat tidak diberikan lagi tugas

Halaman 22

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



atau dilarang melakukan tugas dan tanggung jawab sebagaimana biasanya dan pada hari itu juga Penggugat datang meminta tolong kepada Manager HRD (Tansri Lugito) agar tidak di PHK, dan Penggugat meminta kesempatan untuk bertemu dengan Direksi dengan maksud meminta keterangan dan kejelasan terkait pemberhentian Penggugat namun Manager HRD (Tansri Lugito) menolak permintaan Penggugat, namun jika memang pemberhentian Penggugat sudah menjadi keputusan Management, Penggugat meminta uang Pesangon dan hak – hak lainnya namun permintaan Penggugat ditolak;

- Bahwa Penggugat tidak menerima surat pemutusan hubungan kerja namun terhitung bulan September 2020 Tergugat 1 telah menghentikan upah Penggugat;

- Bahwa perbuatan Tergugat 1 tersebut telah menghilangkan hak – hak Penggugat sehingga Penggugat kehilangan haknya bila dijumlah mencapai sebesar:

a. PESANGON

Masa Kerja 6 tahun 8 bulan

Upah Pokok : Rp. 3.500.00,-

Tunjangan Jabatan : Rp. 100.000,-

Insentif Kehadiran : Rp. 670.000,-

Upah Tetap : Rp. 4.270.000,-

- Pesangon : 7 x Rp.4.270.000,- = Rp. 29.890.000,-

- Penghargaan Masa Kerja : 3 x Rp. 4.270.000,- = Rp. 12.810.000,-  
Rp. 42.700.000,-

- Pergantian Hak : 15% x 42.700.000,- = Rp. 6.405.000,-

Total : = Rp. 49.105.000,-

memerintahkan Tergugat 1 dan Tergugat 2 membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan September 2020 sampai dengan bulan Juni 2021 sebesar Rp. 4.270.000,- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah) per bulan dengan rincian sebagai berikut : 10 x Rp. 4.270.000,- = Rp. 42.700.000,- (Empat Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah).

Maka total hak Penggugat sebesar : Rp. 49.105.000,- + Rp. 42.700.000,- = Rp. 91.805.000,-



Terbilang (Sembilan Puluh Satu Juta Delapan Ratus Lima Ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa Para Tergugat membenarkan sebagian dalil gugatan Penggugat dan membantah lainnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

- Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada butir 4 menyatakan:

“Dalam hal terdapat “Alasan Mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. (Bukti T-4).

Penggugat pada dasarnya memenuhi unsur “alasan mendesak” untuk dilakukan pengakhiran hubungan kerja, karena telah melakukan manipulasi data penerimaan karyawan yang seharusnya hasil test tidak lulus dengan nilai “Tidak Disarankan” namun dirubah menjadi lulus “Dipertimbangkan”.

- Bahwa dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Bab V mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 52 ayat (2) berbunyi : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/ buruh melakukan “pelanggaranbersifat mendesak” yang diatur dalam PerjanjianKerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pelanggaran bersifat mendesakjelas berbeda dengan kesalahan berat yang tercantum dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-II/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Pengertian “Pelanggaran bersifat mendesak” dapat digali kembali pada Pasal 1603 n dan 1603 o dengan pengertian “perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang demikian hingga karenanya dari pihaknya, si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerja”. Hal ini tentu tidak selalu berkaitan

Halaman 24

Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



dengan unsur pidana, seperti misalnya pekerja terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya; akan tetapi dalam pelanggaran bersifat mendesak tercakup didalamnya adalah penipuan/manipulasi data. (Bukti T-3).

- Bahwa berdasarkan bukti Surat Pernyataan tertulis saksi Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020 yang menyatakan dan menjelaskan bahwa ianya ada dan pernah menyerahkan sejumlah uang kepada Penggugat sebanyak 4 (empat) kali, yaitu berupa transfer atau pengiriman uang melalui ATM ke rekening Penggugat di Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebanyak 2 (dua) kali yaitu masing-masing berupa titipan dari Saudara. Riswan Hasibuan senilai Rp. 3.000.000.- (terbilang: tigajuta rupiah) dan Saudara. M. Ikwon Gulo senilai Rp. 3.000.000.- (terbilang: tiga juta rupiah) dan penyerahan uang kontan langsung kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali yaitu masing-masing titipan dari Saudara. Rizal Saputra Sinaga senilai Rp. 2.500.000.- (terbilang: dua juta lima ratus ribu rupiah) dan Saudara. Yusril senilai Rp.3.000.000.- (terbilang: tiga juta rupiah) yang diserahkan langsung oleh Saudara Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap kepada Tergugat bertempat di lapangan Gajah Mada di Medan (Bukti T-5).

- Bahwa berdasarkan Berita Acara Introgasi terhadap saksi Saudara. Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020, pada butir 12 menerangkan antara lain : bahwa pada saat mengantarkan Penggugat menuju stasiun kereta api ke Rantau Prapat, secara lisan ianya ada menyampaikan kepada Penggugat bahwa Saudara. Muhammad Ikhwan Gulo kondisinya susah sekali, kalau bisa dibantulah supaya bisa diterima masuk kerja di perusahaan, oleh Penggugat dijawab : boleh, nanti dibantu, namun setelah lulus nanti dan sudah bekerja, kalau ada niatnya, kasilah uang pulsa terima kasihnya. (Bukti T-6)

- Bahwa Penggugat secara pribadi juga telah menandatangani Pakta Integritas yang pada dasarnya mengandung janji untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara bersih dan professional sesuai dengan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance yang meliputi transparency, accountability, responsibility, independency dan



fairness serta melakukan Pedoman Etika Bisnis dan Tata Perilaku dengan penuh tanggungjawab.

“Apabila saya melanggar ketentuan-ketentuan dalam Pakta Integritas ini maka demi hukum saya mengundurkan diri secara sepihak dari Perusahaan secara suka rela tanpa tuntutan apapun kepada Perusahaan, seberapa perlu Surat Pernyataan Pakta Integritas ini berfungsi juga sebagai bukti Surat Pengunduran Diri saya dari Perusahaan, saya juga bersedia dikenakan sanksi moral, administrasi serta bersedia dituntut ganti rugi secara perdata dan pidana sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Pakta Integritas ini saya perbuat dengan keadaan sebenarnya, untuk dapat dilaksanakan dan ditaati dengan semestinya”.

(Bukti T-7)

- Bahwa PT. PERMATA HIJAU PALM OLEO telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dengan Keputusannya Nomor 560/154-6/DTK/VII/2020 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. PERMATA HIJAU PALM OLEO tertanggal 30 Juli 2020, dimana pada Lampiran-1 Matriks Pelanggaran dan Sanksinya, dan pada butir 10 sub. (b) menyatakan bahwa:

“Memalsukan/memanipulasi data/laporan yang dibuat/dilaporkan kepada atasan/Pimpinan dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja. Kesalahan ini tidak selalu memiliki makna pidana akan tetapi memiliki sifat pelanggaran bersifat mendesak, sehingga hubungan kerja dengan Perusahaan tidak layak lagi dipertahankan mengingat Penggugat tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari Perusahaan. (Bukti T-8).

- Bahwa PT.NAGAMAS PALMOIL LESTARI telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumaidengan Keputusannya Nomor 560/07/PP/DTKT-C.3 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. NAGAMAS PALMOIL LESTARI tertanggal 26 Februari 2021, dimana pada Lampiran-1 Matriks Pelanggaran dan Sanksinya, dan pada butir 10 sub. (b) menyatakan bahwa:

“Memalsukan/memanipulasi data/laporan yang dibuat/dilaporkan kepada atasan/Pimpinan dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.



Kesalahan ini tidak selalu memiliki makna pidana akan tetapi memiliki sifat pelanggaran bersifat mendesak, sehingga hubungan kerja dengan Perusahaan tidak layak lagi dipertahankan mengingat Penggugat tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari Perusahaan. (Bukti T-9).

12. Bahwa Perusahaan dalam hal ini Direktur Utamasecaralangsung, telah berulang kali dan tanpa bosan-bosannya, menggaungkan Code of Conduct untuk seluruh Insan Perusahaan, utamanya para Pimpinan termasuk Para Staff. Code of Conduct "COC" adalah kebijakan kode etik dan pedoman perilaku yang merupakan sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika bisnis Perusahaan dan etika kerja karyawan Perusahaan yang disusun untuk membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian perilaku sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya Perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Direktur Utama telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi Nomor: 098 Tahun 2020 tertanggal 20 Oktober 2020 Tentang PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DIREKSI NOMOR 48 TAHUN 2015 TENTANG KODE ETIK DAN PERILAKU PERUSAHAAN (CODE OF CONDUCT). SK Direksi ini merupakan jantung dan urat nadi serta Falsafah Perusahaan dalam menjalankan operasinya, yang seharusnya dipatuhi oleh seluruh Karyawan/ Insan Perusahaan, bahkan juga bagi vendor, supplier dan stakeholder yang lain. (Bukti T-10)

Menimbang, bahwa dari jawab - menjawab yang diajukan oleh Penggugat dan Para Tergugat di persidangan, maka yang menjadi permasalahan yuridis yang harus dibuktikan dalam perkara *a quo* adalah :

*Mengenai hak hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Para Tergugat sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan ketentuan Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No.11 tahun 2020 Cipta Kerja Jo. PP No.35 tahun 2021?*

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat telah mengajukan bukti bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 namun tidak mengajukan saksi sedangkan Para



Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-13 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Nomor 565/17-6/DTK/II/2021 tanggal 06 Januari 2021 dan oleh karena para Tergugat tidak menerima dan melaksanakan Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

## **TENTANG HUBUNGAN KERJA :**

Menimbang, bahwa terbukti Penggugat Septhian Ruben Ferdinand S.PSI sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (vide bukti P-1) telah melakukan hubungan kerja dengan Tergugat II (ic. PT. Nagamas Palmoil Lestari) terhitung tanggal 13 Mei 2014 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2014 dan terhitung 01 November 2014 sampai dengan tanggal 30 April 2105 (selama 1 tahun) dengan 2 (dua) kali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan terhitung tanggal 30 Maret 2015 sampai dengan 30 April 2016 (1 tahun) kembali diadakan PKWT, sehingga Penggugat telah bekerja dengan Tergugat II (PT. Nagamas Palmoil) selama 2 (dua) tahun (vide bukti P-2);

Menimbang, bahwa dalam kop Surat Permata Hijau Group Kantor Direksi berdasarkan bukti P-3 tentang Penetapan Penggugat menjadi karyawan Defenitif atau menjadi karyawan tetap dengan jabatan sebagai Staff Officer, Department/Unit Kerja pada HRD kandir (Kantor Direksi) dengan Nomor Surat HRD-PHG/N/2279/0516 yang berlaku efektif pada tanggal 2 Mei 2016, dapat diketahui surat tersebut menerangkan bahwa Penggugat ditetapkan sebagai Karyawan tetap;

Halaman 28  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Menimbang dari pertimbangan diatas dapat diketahui Penggugat telah bekerja pada perusahaan Para Penggugat terhitung tanggal 13 Mei 2014 sampai dengan dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.270. 000,- sebulan (vide bukti P-4);

## **TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA :**

Menimbang, bahwa awal dari perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah adanya laporan dari beberapa karyawan BHL yang menyatakan Penggugat meminta dan menerima sejumlah uang supaya mereka bisa diterima sesuai bukti T-11 tentang Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Riswan Hasibuan, tertanggal 08/09/2020, bukti T-12 tentang Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Muhammad Ikhwan Gulo, tertanggal 08/09/2020,;

Menimbang, berdasarkan bukti T-6 Penggugat membantah hal tersebut dan hanya meminta bantuan kepada bapak Riswan sebesar Rp. 3.000.000,-. Sdr. Yusril Anisa Rifai hasibuan sebesar Rp. 3.000.000,- dan Rizal Saputra sinaga sebesar Rp. 2.500.000,- dan sebagian merupak titipan kepad Penggugat sesuai bukti T-5 tentang Surat Pernyataan Tertulis Saksi Sdr. Ahmad Muslim Muba Harahap, tertanggal 08/09/2020 dan bukti T-6 tentang Berita Acara Introgasi terhadap Saksi Sdr. Ahmad Muslim Muda Harahap, tertanggal 08/09/2020,;

Menimbang, bahwa sesuai bukti T-13 tentang Surat Jalan Pengangkutan Umum CV. Batang Pane Baru, tertanggal 04/04/2020 dapat diketahui Mananti mengirimkan uang sebesar Rp. 3.000.000,- kepada Penggugat pada tanggal 4 April 2020 melalui Pengangkutan Umum CV. Batang Pane Baru, maka majelisi hakim berpendapat Penggugat telah melakukan tindakan menerima suap/gratifikasi atau imbalan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7 Penggugat Septhian Ruben Ferdinand telah menandatangani Pakta Integritas pada tanggal 23 Januari 2019 yang pada intinya tidak diperbolehkan melakukan Praktek KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme);

Menimbang, demi terselenggaranya Kode Etik dan Perilaku Perusahaan (Code Of Conduct) dalam penerpan prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang ditandatangani SK Direksi, Nomor 098 Tahun 2020, tanggal 20 Oktober 2020, tentang Kode Etik dan Perilaku Perusahaan (Code Of Conduct), (Vide



bukti T-10) yang salah satu diantaranya karyawan dilarang menerima atau memberi hadiah atau gratifikasi dan suap;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 28 angka 6 angka romawi kecil XI tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Kesalahan Berat terhadap siapa saja yang menerima pemberian imbalan jasa atau dalam bentuk apapun (vide bukti T-8 tentang Peraturan Perusahaan PT. Permata Hijau Palm Oleo, dan Vide bukti T-9 tentang Peraturan Perusahaan PT. Nagamas Palmoil Lestari, selanjutnya diberi tanda bukti T-9) maka majelis hakim berpendapat kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat adalah Kesalahan Berat yang akibat alasan mendesak dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dikenakan Surat Peringatan terlebih dahulu sesuai Pasal 158 Undang-undang No.13 tahun 2003 yang menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004 (vide bukti T-3) dan bukti T-4 tentang Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dapat diketahui makna Pelanggaran bersifat mendesak jelas berbeda dengan kesalahan berat yang tercantum dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Pengertian "Pelanggaran bersifat mendesak" dapat digali kembali pada Pasal 1603 n dan 1603 o dengan pengertian "perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang demikian hingga karenanya dari pihaknya, si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerja". Hal ini tentu tidak selalu berkaitan dengan unsur pidana, seperti misalnya pekerja terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya; akan tetapi dalam pelanggaran bersifat mendesak tercakup didalamnya adalah penipuan/manipulasi data, maka petitum Penggugat angka 2 menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat tidak sah dan tidak beralasan hukum, petitum angka 3 tentang Menyatakan tergugat I telah melakukan Perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan beserta produk hukum tentang Ketenagakerjaan lainnya, peitum angka 4 tentang Menyatakan hubungan Kerja antara Tergugat 1 dan tergugat 2 dengan Penggugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh



Tergugat 1 terhitung sejak Putusan ini dibacakan, tidak dapat dikabulkan sehingga haruslah **ditolak** dan Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan para Tergugat terhitung Putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah dikategorikan melakukan kesalahan berat dengan alasan mendesak maka berdasarkan pasal 158 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 81 dan 185 Undang-Undang No.11 tahun 2000 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 40 dan pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2001 tentang Pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat, maka majelis hakim berpendapat oleh karena Para Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat maka uang Pisah dan hak hak lainnya tidak dikabulkan sehingga harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dengan demikian menyangkut gugatan Penggugat kepada Para Tergugat adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan oleh karenanya haruslah **ditolak untuk seluruhnya** ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilai tuntutan tidak melebihi jumlah Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

#### M E N G A D I L I :

##### DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

##### DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan kepada Negara segala biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.320.000,00 (tiga ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari

Halaman 31  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Senin tanggal 20 September 2021 oleh kami, Tengku Oyong, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, Meilinus AGPH. Gulo,S.Kom.,S.H.,M.H dan Masdalena Lubis,S.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn tanggal 22 Juli 2021, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 23 September 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Rita Sitepu, S.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Para Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Masdalena Lubis,S.H

Tengku Oyong, S.H.,M.H

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

Panitera Pengganti,

Rita Sitepu, S.H

Perincian Biaya Perkara:

Biaya Panggilan Sidang : Rp. 300.000,00

Meterai : Rp. 10.000,00

Redaksi : Rp. 10.000,00

Jumlah : Rp. 320.000,00

(tiga ratus dua puluh ribu rupiah)

Halaman 32  
Putusan Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn