



PUTUSAN

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ZUL AZMI, Tempat/Tgl. Lahir Sei Bingai/tanggal 07 Juli 1973, Agama Islam, Jenis Kelamin Laki-Laki, Pekerjaan Pekerja di PT. Mirabilis Tunggal Tualang, Kewarganegaraan Indonesia, NIK : 12051602007730001, Alamat Lingk. I Kampung Lama Kel. Kampung Lama Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ronal Safriansah, S.H., dan Siska Farisna, S.H., masing-masing selaku Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Dan Pembela Hak Asasi Manusiaan Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae) Cabang Kabupaten Langkat, alamat kantor di Dusun Mulya Bakti Pasar 3 Desa Karang Rejo, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara-20811, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Pebruari 2024 sebagai Penggugat;

lawan

PT. MIRABILIS TUNGGAL TUALANG, yang beralamat kantor di Jl. Sei Batang Hari No. 92/94 Kelurahan Babura Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan beralamat tempat usaha di Kelurahan Kampung Lama, Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Paul BM Siahaan selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Ali Leonardin N, S.H., S.E., MBA., M.H., dkk para Advokat/Legal Consultant/Attorney/Solicitor pada Kantor Hukum Ali Leonardi N, S.H., S.E., MBA., M.H., & Associates, yang beralamat kantor di Jalan Prof. M. Yamin, S.H., Nomor 41 B, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Maret 2024, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Halaman 1 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 1 Maret 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 5 Maret 2024 dalam Nomor Register 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak 01 November 2007.
- 2) Bahwa di tempat usaha Tergugat yang berupa perkebunan karet, Penggugat bekerja pada bagian Penderes.
- 3) Bahwa pekerjaan tersebut ditempat usaha Tergugat, merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat.
- 4) Bahwa Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: "Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman".
- 5) Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap.
- 6) Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2) jo. ayat (7) Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengacu kepada jenis pekerjaan Penggugat yang bersifat tetap sejak Penggugat pertama sekali bekerja pada 01 November 2007, maka perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Penggugat bekerja pada 01 November 2007 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- 7) Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada 01 November 2007.
- 8) Bahwa pada 04 April 2022, Penggugat dinyatakan mutasi oleh Tergugat ke Rayon B PT. Raya Padang Langkat.
- 9) Bahwa mutasi tersebut efektif pada 04 April 2022.



- 10) Bahwa terhadap mutasi tersebut, Penggugat menyatakan penolakannya dengan alasan lokasi mutasi bukanlah lokasi usaha milik Tergugat, melainkan milik perusahaan lain.
- 11) Bahwa penolakan yang disampaikan oleh Penggugat, sama sekali tidak dihiraukan oleh Tergugat, dan Tergugat malah menyampaikan jika tidak bersedia dimutasi dianggap mengundurkan diri.
- 12) Bahwa oleh karena rasa takut dinyatakan mengundurkan diri, Penggugat akhirnya melaksanakan mutasi ke Rayon B PT. Raya Padang Langkat.
- 13) Bahwa pada saat Penggugat telah bekerja di Rayon B PT. Raya Padang Langkat, setelah mencari tahu tentang kebenaran apakah Penggugat dapat dimutasi oleh Tergugat ke perusahaan lain (berbadan hukum berbeda dengan Tergugat), dimana diketahui mutasi yang dialami oleh Penggugat diduga tidak sah, maka Penggugat meminta agar dirinya kembali bekerja ke tempat kerja semula.
- 14) Bahwa ternyata diinformasikan kepada Penggugat bahwa dirinya tidak dapat kembali lagi bekerja ke tempat semula.
- 15) Bahwa selain itu diinformasikan juga kepada Penggugat, bahwa jika Penggugat tidak mau bekerja di Rayon B PT. Raya Padang Langkat, baiknya Penggugat membuat surat pengunduran diri agar memperoleh hak atas pemutusan hubungan kerja.
- 16) Bahwa oleh karena Penggugat tidak mau bekerja di Rayon B PT. Raya Padang Langkat, maka Penggugat memilih mendapatkan hak atas pemutusan hubungan kerja dengan membuat surat pengunduran diri.
- 17) Bahwa ternyata setelah menyerahkan surat pengunduran diri Penggugat tidak ada diberikan hak atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang disampaikan kepadanya sebelumnya.
- 18) Bahwa Penggugat sudah pernah meminta hak atas pemutusan hubungan kerjanya setelah menyerahkan surat pengunduran diri, akan tetapi sama sekali tidak dilaksanakan oleh Tergugat.
- 19) Bahwa oleh karena itu, selanjutnya Penggugat melakukan proses perundingan Bipartit hingga Tripartit sebagai akibat dari gagalnya perundingan Bipartit.
- 20) Bahwa oleh karena gagalnya perundingan Tripartit terbitlah Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat sebagaimana yang dimaksud dalam surat No. 565-1051.3/DISNAKER/2023 tertanggal 10 Oktober 2023 perihal Anjuran.
- 21) Bahwa oleh karena setelah perundingan tripartit selesai hak atas pemutusan hubungan kerja karena melanggar perintah mutasi



sebagaimana yang disampaikan oleh Tergugat sama sekali tidak direalisasikan, maka diajukanlah gugatan ini oleh Penggugat.

22) Bahwa oleh karena Tergugat dengan PT. Raya Padang Langkat adalah 2 (dua) entitas hukum yang berbeda atau 2 (dua) badan hukum yang berbeda, maka jelas mutasi yang dilakukan oleh Penggugat bertentangan dengan hukum.

23) Bahwa oleh karena mutasi tersebut tidak dibatalkan oleh Tergugat, maka patut disimpulkan secara hukum perbuatan Tergugat yang melakukan mutasi ke lokasi kerja perusahaan lain adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan sebagai berikut: "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);
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."

24) Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak 04 April 2022.

25) Bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada bulan 04 April 2022 sebagaimana yang dimaksud diatas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

- Masa kerja Penggugat sejak 01 November 2007 hingga 04 April 2022 adalah 14 tahun 5 bulan.
- Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2022 adalah sebesar Rp.2.711.000,-.



- Hak atas pesangon = $1 \times 9 \times \text{Rp.2.711.000,-} = \text{Rp.24.399.000,-}$.
- Uang penghargaan masa kerja = $1 \times 5 \times \text{Rp.2.711.000,-} = \text{Rp.13.555.000,-}$.
- Total hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah: pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.37.954.000,- .
- 26) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas terkait hak atas pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah Rp.37.954.000,- (tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah).
- 27) Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebesar Rp.37.954.000,- (tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah).
- 28) Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, pada bagian Rumusan Hukum Kamar Perdata bagian Perdata Khusus huruf "f" disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar $6 \times$ upah sebulan.
- 29) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
- 30) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2022 adalah sebesar Rp.2.711.000,- dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat sebesar $\text{Rp.2.711.000,-} \times 6 = \text{Rp.16.266.000,-}$ (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).
- 31) Bahwa berdasarkan perhitungan diatas, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas upah proses selama 6 bulan upah adalah sebesar Rp.16.266.000,- (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).
- 32) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.16.266.000,- (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).



33) Bahwa oleh karena gugatan Penggugat sangat berdasar dan agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa karena beralihnya aset Tergugat kepada pihak lain selama proses persidangan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sei Batang Hari No. 92/94 Kelurahan Babura Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

34) Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

PETITUM

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama sekali bekerja dengan Tergugat pada 01 November 2007.
- 4) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak 04 April 2022.
- 5) Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah Rp.37.954.000,- (tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah).
- 6) Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebesar Rp.37.954.000,- (tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah).
- 7) Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
- 8) Menyatakan hak Penggugat atas upah proses selama 6 bulan upah adalah sebesar Rp.16.266.000,- (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).



9) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.16.266.000,- (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah).

10) Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sei Batang Hari No. 92/94 Kelurahan Babura Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

11) Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat menghadap kuasanya;

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 kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Prematur

- Bahwa setelah membaca dan mencermati isi gugatan Penggugat baik pada bagian posita maupun petitum, dimana pengajuan gugatan Penggugat adalah menuntut hak pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan Tergugat;
- Bahwa sebagaimana Gugatan Penggugat pada poin 8 dan 10 yang pada pokoknya menyatakan: "...pada 04 April 2022, Penggugat dinyatakan mutasi oleh Tergugat ke Rayon B PT. Raya Padang Langkat dan terhadap mutasi tersebut, Penggugat menyatakan penolakannya dengan alasan lokasi mutasi bukanlah lokasi usaha milik Tergugat;
- Bahwa selanjutnya dalil Posita Penggugat pada poin 15 dan 16, pada pokoknya menyatakan: "bahwa selain itu diinformasikan juga



kepada Penggugat, bahwa jika Penggugat tidak mau bekerja di Rayon B PT. Raya Padang Langkat, baiknya Penggugat membuat Surat Pengunduran Diri agar memperoleh hak atas pemutusan hubungan kerja dan karena tidak mau bekerja di Rayon B PT. Raya Padang Langkat, maka Penggugat memilih mendapatkan hak atas pemutusan hubungan kerja dengan membuat surat pengunduran diri”.

- Bahwa dalil Penggugat atas hak atas pemutusan hubungan kerja ini menunjukkan bahwa dugaan dan perkiraan sepihak dari Penggugat karena secara fakta Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, melainkan Penggugat sendirilah dengan kemauan sendiri mengajukan Surat mengundurkan diri ke Perusahaan Tergugat dengan alasan tidak sanggup lagi bekerja;
- Bahwa Eksepsi terhadap gugatan premature pernah dikabulkan oleh Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Perkara Nomor:13/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk tanggal 7 Oktober 2015 antara Tony Panjaitan Lawan PT. Indo Lampung Perkasa yang menyatakan gugatan Penggugat premature;
- Bahwa berdasarkan fakta diatas jelas bahwa pengajuan Gugatan oleh Penggugat belum waktunya (Prematur) karena gugatan Penggugat adalah didasari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan Tergugat terhadap penggugat, padahal faktanya Tergugat tidak pernah ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, sehingga gugatan demikian cacat formil dan dengan demikian gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala sesuatu yang telah dikemukakan dalam eksepsi, secara mutatis-mutandis mohon dianggap telah dimasukkan dalam pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi;
2. Bahwa benar Penggugat (ic.ZUL AJMI) merupakan Eks Pekerja dari Perusahaan PT. MIRABILIS TUNGGAL TUALANG dan Perusahaan Tergugat merupakan pemberi pekerjaan yang bergerak di bidang Perkebunan Karet yang berlokasi di Langkat Sumatera Utara;
3. Bahwa dalil Posita gugatan Penggugat pada Poin 3 s/d Poin 7 pada Pokoknya menyatakan pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam usaha Tergugat



dan menyatakan Jenis Pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan memohon untuk menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu pada 01 November 2007 adalah dalil keliru karena Penggugat bukan sebagai Karyawan tetap di Perusahaan Tergugat dan gugatan Penggugat juga tidak didukung dengan Surat Keputusan pengangkatan sebagai karyawan tetap di Perusahaan, sehingga penentuan masa kerja, jenis pekerjaan Penggugat yang bersifat tetap adalah tidak berdasar, sehingga dalil gugatan Penggugat wajib untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

4. Bahwa benar sebagaimana posita Penggugat pada poin 8 dan 9 dimana Perusahaan Tergugat PT. MIRABILIS TUNGGAL TUALANG (MTT) ada melakukan mutasi beberapa karyawannya termasuk Penggugat ke PT. RAYA PADANG LANGKAT (RAPALA) yang merupakan 1 (satu) Group dengan Perusahaan Tergugat dan Pemiliknya adalah sama;

5. Bahwa dalil Posita Penggugat pada poin 10 yang menyatakan "bahwa terhadap mutasi tersebut, Penggugat menyatakan penolakannya dengan alasan lokasi mutasi bukanlah lokasi usaha milik Tergugat dst...." adalah dalil yang keliru dan tidak benar karena lokasi mutasi beberapa karyawannya termasuk Penggugat Bahwa dalil Posita Penggugat pada poin 10 yang menyatakan "bahwa terhadap mutasi tersebut, Penggugat menyatakan penolakannya dengan alasan lokasi mutasi bukanlah lokasi usaha milik Tergugat dst...." adalah dalil yang keliru dan tidak benar karena lokasi mutasi beberapa karyawannya termasuk Penggugat ke PT. RAYA PADANG LANGKAT (RAPALA) yang merupakan 1 (satu) Group dengan Perusahaan Tergugat dan Pemiliknya adalah sama, dan dalam proses pemutasian karyawan tersebut Perusahaan Tergugat ada menerbitkan Surat yang ditujukan kepada Penggugat dan alasan pemutasian tersebut adalah dikarenakan kurang maksimalnya produksi di PT. MTT, sehingga Management Perusahaan mengambil keputusan memutasi beberapa karyawan ke PT. RAPALA dan jenis pekerjaan para karyawan tersebut di PT. RAPALA adalah tetap sama seperti di PT. MTT, sehingga dalil gugatan beralasan untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

6. Bahwa dalil Posita Penggugat pada poin 11 sampai dengan poin 18 yang menyatakan "bahwa penolakan yang disampaikan oleh



Penggugat, sama sekali tidak dihiraukan oleh Tergugat, dan Tergugat malah menyampaikan jika tidak bersedia dimutasi dianggap mengundurkan diri” adalah tidak benar dan dengan tegas ditolak oleh Tergugat karena Tergugat tidak pernah menjanjikan apapun kepada Penggugat dan Penggugat tidak lagi bekerja di Perusahaan Tergugat adalah murni atas kemauan sendiri dari Penggugat dengan mengajukan Surat Pengunduran Diri tertanggal 22 November 2022;

7. Bahwa Tergugat tidak ada menyarankan Penggugat atau menjanjikan sesuatu kepada Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri, melainkan Penggugat sendirilah murni dengan kemauan sendiri mengajukan Surat Pengunduran diri yang ditulis tangan oleh Penggugat dengan alasan tidak sanggup lagi bekerja sebagaimana Surat Pengunduran diri dari Penggugat tertanggal 22 November 2022 dan diserahkan Penggugat sendiri langsung Kantor Tata Usaha pada Kebun Perusahaan Tergugat PT. Raya Padang Langkat dan yang mengajukan Surat Pengunduran diri tersebut bukan hanya Penggugat saja akan tetapi Ex. Pekerja sebanyak 24 (dua puluh empat) secara berjamaah, dimana setelah Penggugat menyerahkan Surat Pengunduran Diri tersebut keesokan harinya Penggugat tidak lagi masuk bekerja, sehingga dalil gugatan Penggugat beralasan untuk ditolak atau dikesampingkan;

8. Bahwa terkait pemutusan Karyawan tersebut dari Perusahaan Tergugat ke Perusahaan PT. RAYA PADANG LANGKAT (RAPALA) yang merupakan Perusahaan satu Group adalah telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang ditetapkan pada tanggal 05 Oktober 2019 dan disahkan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara No. 252-6/DTK/2019 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. MIRABILIS TUNGGAL TUALANG yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 17 Oktober 2019;

9. Bahwa dalil Penggugat menuntut hak atas pemutusan hubungan kerja adalah keliru dan tidak berdasar karena Tergugat tidak ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, akan tetapi Penggugat dengan kemauan sendiri yang melakukan Pengunduran diri bersama dengan Ex. Pekerja lainnya yang berjumlah 24 (dua puluh empat) orang yang ditujukan ke Perusahaan Tergugat, sehingga dalil



gugatan Penggugat wajib untuk ditolak atau setidaknya tidak dikesampingkan;

10. Bahwa benar Penggugat bersama ex karyawan lainnya ada melakukan pengaduan dan tuntutan ke Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dan Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dan telah melakukan pemanggilan terhadap Para Pihak untuk dilakukan Perundingan Tripartiet sebagaimana Surat Nomor: 565-694.3/DISNAKER/2023, tertanggal 07 Juli 2023 perihal Panggilan Klarifikasi Jo. Nomor: 565-759.3/DISNAKER/2023 tertanggal 21 Juli 2023 perihal Panggilan Mediasi – I Jo. Nomor: 565-819.3/DISNAKER/2023 tertanggal 11 Agustus 2023 perihal Panggilan Mediasi – II;

11. Bahwa tuntutan Penggugat mengenai uang pesangon pada tahap Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat adalah tidak berdasar secara hukum hal ini sebagaimana dengan ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, AHLI DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang berbunyi sebagai berikut :

pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf i, berhak atas :

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Dan isi pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut :

(i) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri”.

Dari ketentuan tersebut diatas, maka seluruh karyawan akan mendapat uang Pergantian hak dan uang pisah apabila mengundurkan diri atas



kemauan sendiri (resign) dan memenuhi syarat. Namun faktanya tidak dilakukan oleh Penggugat bersama ex pekerja lainnya, sehingga tidak berhak mendapat Uang Pergantian hak dan Uang Pisah sebagaimana tuntutan mereka kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

12. Bahwa berdasarkan hal itu Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat telah mengeluarkan Anjuran sesuai Surat Anjuran Nomor : 565-1051.3/DISNAKER/2023 tertanggal 10 Oktober 2023 yang berisi anjuran:

Menganjurkan

1. Agar PT. Raya Padang Langkat dan PT. Mirabilis Tunggal Tualang membayarkan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat 4 (empat) huruf a dan c sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 kepada pekerja Suhermanto Dkk sebanyak 21 orang;
2. Agar PT. Raya Padang Langkat Membuat Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur secara tertulis tentang uang pergantian hak pada pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 pasal 40 ayat 4.
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

13. Bahwa dalil Posita Penggugat poin 22 dan poin 23 yang pada intinya menyatakan "bahwa oleh karena Tergugat dengan PT. Raya Padang Langkat adalah 2 (dua) entitas hukum yang berbeda atau 2 (dua) badan hukum yang berbeda, maka jelas mutasi yang dilakukan oleh Penggugat bertentangan dengan hukum" adalah dalil keliru sebagaimana alasan yang telah disampaikan pada poin sebelumnya karena penempatan mutasi Penggugat dari Perusahaan Tergugat ke PT. RAYA PADANG LANGKAT (RAPALA) adalah telah sesuai ketentuan yang berlaku dimana PT. RAPALA merupakan 1 (satu) badan hukum atau 1 (satu) group dengan Perusahaan Tergugat dan pemiliknya adalah sama, dan dalam proses pemutusan karyawan tersebut Perusahaan Tergugat ada menerbitkan Surat yang ditujukan kepada Penggugat, perihal Mutasi Karyawan, sehingga dalil Penggugat ini harus ditolak atau sekurang-kurangnya dikesampingkan;



14. Bahwa dalil Posita Penggugat pada poin 24 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat memohon putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan pemutusan hubungan dst.... adalah dalil yang keliru karena Tergugat tidak ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, akan tetapi Penggugat sendirilah yang melakukan Pengunduran diri bersama dengan Ex. Pekerja lainnya yang berjumlah 24 (dua puluh empat) orang yang ditujukan ke Perusahaan Tergugat, sehingga dalil gugatan Penggugat wajib untuk ditolak atau setidaknya dikesampingkan;

15. Bahwa mengenai dalil Posita Penggugat pada poin 25, 26 dan Poin 27 yang pada intinya menuntut Hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan Kerja dengan Tergugat sebesar Rp. 37.954.000.- (Tiga puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah) adalah dalil keliru dan dalil tuntutan tidak berdasar secara hukum karena Tergugat tidak ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, akan tetapi Penggugat dengan kemauan sendiri yang melakukan Pengunduran diri bersama dengan Ex. Pekerja lainnya yang berjumlah 24 orang yang ditujukan ke Perusahaan Tergugat, sehingga dalil gugatan Penggugat wajib untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

16. Bahwa dalil Posita Penggugat pada Poin 28, 29, 30, 31 dan 32 yang pada intinya menuntut Upah Proses sebesar 6 bulan upah kepada Tergugat sebesar Rp. 16.266.000.- (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah) adalah dalil yang salah dan keliru, karena Penggugat tidak lagi bekerja di Perusahaan Tergugat sejak Juli 2022 sehingga mengacu pada Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" ketentuan ini merupakan azas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja yang artinya tidak bekerja maka tidak ada upah Jo Pasal 4 PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah 'Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan,, sehingga Penggugat tidak berhak menerima upah dalam proses selama 6 (enam), sehingga dalil posita ini beralasan hukum ditolak ataupun setidaknya dikesampingkan;

17. Bahwa dalil Posita gugatan Penggugat pada poin 33 yang mengatakan untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslaag) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Sei Batang Hari



No.92/94 Kel. Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara adalah keliru karena untuk meletakkan suatu sita jaminan terhadap harta Tergugat harus diperhatikan dasar permintaan Penggugat, disamping itu Tergugat tidak ada melakukan kesalahan dan tidak ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, melainkan Penggugat sendirilah yang mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat, sehingga dalil ini harus ditolak atau dikesampingkan;

18. Bahwa dalil posita Penggugat pada poin 34 tentang Permohonan Penggugat agar Tergugat membayar Uang Paksa (Dwangsom) sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan adalah keliru dan tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tuntutan Penggugat tersebut harus ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan;

19. Bahwa sebagai bahan pertimbangan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, yaitu: dari 24 (dua puluh empat) orang yang mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat dimana 20 (dua puluh) orang termasuk Penggugat dalam perkara ini (ic. ZUL AJMI) telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Tergugat PT. MIRABILIS TUNGGAL TUALANG dengan alasan dan tuntutan gugatan dari ke-20 (dua puluh) orang tersebut adalah sama. Dan dari 20 (dua puluh) perkara tersebut, 2 (dua) diantaranya telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara No.270/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn diputus tanggal 14 Maret 2024 dengan Penggugat atas nama IREN SAPUTRA dan Perkara No.271/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn diputus tanggal 14 Maret 2024 dengan Penggugat atas nama LEGINO yang amar putusan dari ke-2 (dua) perkara tersebut adalah "Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya";

Berdasarkan segala uraian tersebut diatas, maka mohon kehadiran Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar memberikan putusan yang dalam amarnya berbunyi sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);



II. DALAM POKOK PERKARA:

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan Replik dan menyatakan tetap pada gugatannya demikian juga Tergugat tidak mengajukan Duplik dan menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy surat Nomor 565-1051.3/DISNAKER/2023 tanggal 10 Oktober 2023 perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Keterangan Nomor 185/GD/RPL/SK/II/2022 yang diterbitkan oleh PT. Mirabilis Tunggal Tualang tanggal 03 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Nyoto dan Suhartono yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang keterangan sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan ini:

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy Surat Pengunduran diri Penggugat (i.c Zul Ajmi) yang ditujukan kepada Perusahaan Tergugat tertanggal 22 November 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Anjuran Nomor : 565-1051.3/DISNAKER/2023 Tertanggal 10 Oktober 2023 yang dikeluarkan oleh Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Surat Keterangan Nomor 184/GD/MTT/SK/XI/2022 tanggal 03 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-3a;
4. Fotocopy Surat Keterangan Nomor 185196/GD/MTT/SK/XI/2022 tanggal 03 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-3b;
5. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT. Mirabilis Tunggal Tualang (i.c Tergugat) yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 252-6/DTK/2019 tanggal 17 Oktober 2019, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;



6. Fotocopy Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 270/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 14 Maret 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;

7. Fotocopy Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 14 Maret 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;

8. Fotocopy Surat dari Tergugat (l.c PT. Mirabilis Tunggal Tualang) dengan Nomor 029/GD/MTT/VIII/2022 tertanggal 30 Maret, Perihal: Mutasi Karyawan yang ditujukan kepada Penggugat (l.c Zul Ajmi), selanjutnya diberi tanda bukti T-7;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Denni Hasudungan Damanik dan Jansen Sianipar yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang keterangan sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan pada tanggal 27 Mei 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah bahwa gugatan Penggugat prematur dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi yang diajukan oleh Tergugat bukan mengenai kewenangan mengadili baik secara absolut maupun relatif. Hal-hal yang dikemukakan oleh Tergugat sudah menyangkut materi atau pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian, sehingga berdasarkan Pasal 162 Rbg, hal tersebut akan dipertimbangkan bersama pokok perkara. Oleh karena itu eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA



Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya;

Menimbang, bahwa Tergugat telah membantah gugatan Penggugat dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah: Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Dan jika telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan?

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

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah diupayakan perundingan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan surat Anjuran 565-1051.3/DISNAKER/2023 tanggal 10 Oktober 2023 dan kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dan



Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-2 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-7 dan juga mengajukan 2 (dua) orang saksi;

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

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat agar menyatakan dan menetapkan hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan hukum Ketenagakerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Karyawan Tetap;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak 01 November 2007 dan bekerja sebagai penderes dengan upah Rp.2.711.000 (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah) sesuai Upah Minimum Kabupaten Kota Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara (vide bukti P.1 identik T.2);

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

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

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



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

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

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak mulai bekerja pada tanggal 01 November 2007, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari mutasi sebagian besar karyawan Tergugat yang sebelumnya sebagai penderes di PT Mirabilis Tunggal Tualang (l.c Tergugat) dimutasikan sesuai surat Nomor 029/GD/MTT/VII/2022 tanggal 30 Maret 2022 ke PT. Raya Padang Langkat di Kebun Bukit Mas II efektif tanggal 01 April 2022 (vide T.7);

Menimbang, bahwa atas mutasi tersebut Penggugat keberatan dan menyatakan bahwa mutasi tersebut sangat beresiko bagi keselamatan kerja karena sedang terjadi konflik dengan seekor binatang buas yaitu harimau sumatera yang pernah jumpa dengan salah seorang karyawan perusahaan atas nama Ayub sehingga dalam ketakutannya melompat kejurang dan kakinya mengalami patah tulang dan lagi pula perusahaan yang baru berbeda badan hukumnya dengan PT Mirabilis Tunggal Tualang;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat membantah alasan dari Penggugat karena menurutnya harimau yang lepas dari kandang sudah diamankan oleh Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Taman Nasional Gunung Leuser, sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan bahkan karyawan lainnya sudah banyak yang bekerja seperti biasanya, sedangkan menurut saksi Tergugat atas nama Jansen Sianipar dan Denni Hasudungan Damanik dibawah sumpah menerangkan bahwa PT. Mirabilis Tunggal Tualang dan PT. Raya Padang Langkat merupakan perusahaan 1 (satu) group yang tergabung dalam perusahaan Group;

Menimbang, bahwa Penggugat tetap tidak melaksanakan perintah mutasi kerja tersebut dengan memuat surat Pengunduran Diri dengan tulis tangan diatas meterai tertanggal 01 Juli 2022 dengan alasan tidak sanggup lagi bekerja dan besar harapan Penggugat agar perusahaan memberikan jasa (Pesangon) selama bekerja di perusahaan Tergugat (vide T.1);

Menimbang, bahwa Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan (huruf i) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Halaman 20 Putusan Nomor 65/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 sesuai ketentuan pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi "Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat pengunduran diri atas nama Penggugat (l.c Zul Ajmi) sah dan berkekuatan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai ketentuan pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan oleh karena yang menjadi petitum pokok gugatan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentang Pesangon, maka dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3, 4, 5, dan angka 6 tidak beralasan dan berdasarkan hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap uang penggantian hak Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena dalam peraturan perusahaan PT. Mirabilis Tunggal Tualang (vide T.4) tidak ada hak-hak lainnya yang diaturkan dalam peraturan perusahaan tersebut berupa uang penggantian hak dan uang pisah, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat terhadap penggantian hak haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan tanggal 16 November 2018 halaman 57 angka 2 Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial huruf a bahwa "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)";

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) tentang upah proses sebesar 6 bulan upah X Rp.2.711.000 =



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.16.266.000, (enam belas juta dua ratus enam puluh enam ribu rupiah) oleh karena Penggugat terbukti mengundurkan diri secara sah dan berkekuatan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan tanggal 16 November 2018, maka petitum gugatan Penggugat angka 7, 8 dan 9 terkait upah proses haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena tuntutan pokok Penggugat telah dinyatakan ditolak, maka permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) dan uang paksa (*dwangsom*) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkain pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp41.000,00 (tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

Demikian

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 24 Juni 2024 oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Masdalena Lubis, S.H., dan Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H.,

Halaman 22 Putusan Nomor 65/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

masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Linda Mora Hasibuan, S.H., selaku Panitera Pengganti dan telah dikirimkan secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Masdalena Lubis, S.H.

Martua Sagala, S.H., M.H.

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

Panitera Pengganti,

Linda Mora Hasibuan, S.H.

Perincian biaya:

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp. 21.000,00 |
| 2. Meterai | : Rp. 10.000,00 |
| 3. Redaksi | : Rp. <u>10.000,00</u> |
| Jumlah | Rp. 41.000,00 |

(Empat puluh satu ribu rupiah);

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)