



PUTUSAN
Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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:

LUHUT P. SIBORO, lahir di Sukadame pada tanggal 05 Desember 1980, Pekerjaan : Karyawan Swasta, Kewarganegaraan : Indonesia, beralamat di Jalan Perum Cipta Pesona Blok E.16 Simpang Selayang Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, Nomor Induk Kartu NIK : 1271070512800006. Dalam hal ini diwakili kuasa hukumnya Saepul Anwar, S.H.,C.L.A, Andika Hendrawanto, S.H.,M.H.,CRA.,C.L.I.,C.L.A dan Guntoro, S.H, Advokat yang memilih domisili hukum di kantor A.H. Law Office yang beralamat di Ruko Graha Anggrek Mas Blok A-46 Jalan Pagerwojo, Sidoarjo Jawa Timur. Bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Agustus 2023 yang telah didaftarkan di kepaniteraan hukum Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 1343/Penk.PHI/2023/PN Mdn tanggal 02 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

LAWAN

PT. UNILEVER OLEOCHEMICAL INDONESIA, yang berkedudukan dan beralamat di **Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mengkei, Blok M, N, R, S, Huta VI Sei Mangkei, Bosar Maligas, Simalungun, Sumatera Utara**. Dalam hal ini diwakili oleh Bhaskara Sai Krishna Venkata Rama Devarakonda selaku Direktur PT Unilever Oleochemical Indonesia yang selanjutnya dikuasakan kepada Darmanto, S.H.,M.Hum, Dr. Willy Farianto, S.H.,M.Hum, Dian Dwi Prasetyo, S.H.,M.H, Lorita Fadianty, S.H.,M.H, Annisa Fathima Zahra,S.H dan Khansa Aminatuzzahra,S.H, para Advokat pada Farianto & Darmanto Law Firm yang berkantor di SOHO Pancoran South Jakarta, Noble 1102, Jalan M.T Haryono Kav. 2 – 3, Pancoran Jakarta Selatan-12810 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di

Halaman 1
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Medan dengan register
Nomor 1354/Penk.PHI/2023/PN Mdn tanggal 08 November
2023, selanjutnya disebut sebagai **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 tanggal 19 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 20 Oktober 2023 bawah Register Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut;

I. ALASAN DAN DASAR GUGATAN

1. Bahwa PT Unilever Oleochemical Indonesia adalah perusahaan multi nasional yang berkedudukan hukum di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Blok M, N, R, S, Huta VI Nagori Sei Mangkei, Bosar Maligas, Simalungun, Sumatera Utara sesuai dengan Akta Pendirian No. 05, tanggal 29 Juni 2020.
2. Bahwa Penggugat mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor 076/SPK-PKWT/06/2014, tanggal 02 Juni 2014, dilanjutkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Nomor: 013/SPK-Permanent-MS/06/2015, tanggal 02 Juni 2015, dengan Jabatan terakhir sebagai Manager Logistik, dan menerima upah pokok sebesar Rp.35.545.885,- Tunjangan Tetap terdiri dari Free Package UOI Rp.401.467,-, Operation Allowance Rp.1.272.000,- Remote Area Allowance Rp.5.331.883,- sehingga Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp.42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah), dengan upah yang terakhir diterima adalah upah bulan Juli 2023, yang diterima tanggal 21 Juli 2023, Adapun waktu pembayaran upah di perusahaan Tergugat sesuai Pasal 20 PKB 2021 – 2023 adalah pada setiap tanggal 21 setiap bulannya.

Halaman 2
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



3. Bahwa selama lebih dari 9 tahun bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat memiliki dedikasi yang baik, hal ini dibuktikan dengan prestasi kerja yang pernah diterima oleh Penggugat yaitu:

- a. Covid – 19 Special Recognition Award dari Chief Procurement Officer Unilever (Dave Ingram), tanggal 4 May 2020
- b. UOI Managing Director Award 2020.
- c. Penilaian hasil kinerja tahun 2022 dengan nilai 130 % (diatas rata rata).

4. Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat berawal pada tanggal 10 Juli 2023, Penggugat dipanggil oleh Sdr. Andy Mukammil, Jabatan HRBP Manager, dalam pemanggilan tersebut kepada Penggugat diberikan sanksi skorsing, dengan alasan melakukan perbuatan melanggar kode etik berbisnis (CoBP), sebagaimana surat Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 Juli 2023, dengan pembebasan tugas/skorsing selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023;

5. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas tuduhan pelanggaran kode etik berbisnis (CoBP) dengan alasan dan kronologi sebagai berikut:

- a. Bahwa sekitar 11 Agustus 2022, ada laporan dari team security ke team logistics mengenai adanya losses oil di KINRA dry port dan truck oil. Bahwa berdasarkan laporan security tersebut, maka ditindaklanjuti dengan dilakukannya pertemuan/meeting bersama di ruang induction security antara security dan team inbound logistics.
- b. Bahwa pokok pembahasan dalam pertemuan bersama tersebut adalah mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan agar losses oil atau kehilangan oil tidak terjadi lagi ataupun dapat berkurang, baik selama dalam perjalanan menuju perusahaan Tergugat dan selama transfer ke tanki KINRA serta losses (kehilangan) oil di tanki KINRA.
- c. Bahwa dengan merujuk kepada kebijakan Manager Logistics sebelumnya, yaitu sekitar tahun 2020, dimana pernah dibentuk tim pengawalan oil dengan tugas yaitu secara rutin melakukan pengawalan oil yang masuk ke PT Unilever Oleochemical Indonesia/Tergugat untuk menekan kerugian akibat kehilangan oil yang dikirim ke PT Unilever Oleochemical Indonesia, Maka dalam meeting bersama tersebut disimpulkan untuk dilakukan pengawalan oil dengan mengaktifkan kembali Tim Pengawalan Oil.
- d. Bahwa Tim Pengawalan Oil dibentuk oleh Team Security yang secara struktural, team security berada dan dibawah tanggung jawab Department HRD Manager (dalam hal ini Sdr. Andy Mukammil).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

e. Bahwa sekitar tanggal 23 September 2022, Team security membuat PR/PO (purchase order) di system COUPA yang dalam hal ini dilakukan oleh Syamsul Rizal dengan menggunakan cost centre security/WPS. Dengan nilai PR/PO yang dibuat team security di system COUPA adalah sebesar Rp.26,950,000. Pembuatan PR nya dengan no #5459568 dan PO no # PO13798767.

f. Bahwa Pembuatan PR dan persetujuan PO di COUPA untuk jasa pekerjaan ini, pada tanggal 24 September 2022 di approve/disetujui oleh Sdr. Abdul Rahman Sampurna, kemudian pada tanggal 03 Oktober 2022 dilanjutkan approval/disetujui oleh Sdr. Asian Batubara sebagai Assitant Manager Security/WPS dan pada tanggal 03 Oktober 2022 terkonversi ke SAP system yang selanjutnya pada tanggal 03 Oktober 2022 di approve/disetujui oleh team procurement yaitu sdr. Abed Nego Situmorang dan terakhir pada tanggal 03 Oktober 2022 di approve/disetujui oleh HR Manager UOI yaitu Sdr. Andy Mukammil sampai akhirnya ke final SAP dan diterbitkan PO 13798767 ke vendor security yaitu PT G4S sebagai dasar PT G4S melakukan penagihan kepada perusahaan/Tergugat.

g. Bahwa dengan demikian, sangat jelas, bahwa pekerjaan pengawalan oil ini dilakukan oleh security dan pembuatan PR/PO nya juga oleh team security/WPS ataupun HRD UOI dengan menggunakan cost centre mereka sendiri dan di setuju oleh HR Manager UOI (Sdr. Andy Mukammil).

h. Bahwa setelah dilakukan pembayaran, team keuangan melakukan re-class atau menagihkan cost/biaya ini ke Divisi logistics. Bahwa Team logistics tidak pernah menyetujui selama laporan pekerjaannya tidak jelas, namun dalam prosesnya, telah dilakukan pembayaran dengan diterbitkannya PO tersebut dan telah disetujui oleh HR Manager UOI di system COUPA, sebagai owner budget.

i. Bahwa oleh karena telah dilakukan pembayaran dan team security terus mendesak divisi logistics supaya dilakukan re-class atau pengalihan cost/biaya ke divisi logistics. Dengan pertimbangan team security sudah bekerja dan PO yang sudah dikeluarkan dan telah dilakukan pembayaran, maka dengan sangat terpaksa team logistics pada akhirnya memberikan persetujuan untuk re-class dan team logistic menekankan hanya 1 (satu) bulan saja yaitu bulan September 2022.

j. Bahwa berdasarkan uraian kejadian diatas, maka pekerjaan pengawalan oil yang dilakukan oleh security yang berada di bawah department HR Manager UOI, terbukti dengan persetujuan PO secara system di COUPA. Bahwa apabila HR Manager UOI tidak menyetujui

Halaman 4

Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



secara system di COUPA, maka re-class biaya ke logistics pun tidak pernah ada. Bahwa dengan demikian, jelas dan tegas bahwa pekerjaan pengawalan oil ini secara system dan pada awal pekerjaan DISETUJUI oleh Manager HR yang membawahi langsung team security dan TIDAK HANYA disetujui oleh Penggugat sebagai Manager Logistics.

k. Bahwa yang menjadi pertanyaan adalah, Kenapa HANYA PENGGUGAT/MANAGER LOGISTIK saja yang dimintakan pertanggung jawaban dan DIBERIKAN SANKSI atas permasalahan ini? Sedangkan HR MANAGER (Sdr. Andy Mukammil) yang juga memberikan PERSETUJUAN atas pekerjaan dan PR/PO secara system COUPA TIDAK MENDAPATKAN SANKSI apapun?

l. Bahwa Terkait tuduhan menghindari kebijakan benturan kepentingan dan perbuatan tersebut melanggar kode etik tujuan dan prinsip bisnis Perusahaan, dimana Penggugat dituduh menggunakan penekanan untuk menerima calon karyawan Operator Forklift harus di terima di warehouse atau dibawah department Logistics. Penggugat dengan tegas menolak tuduhan tersebut dengan alasan bahwa Penggugat merekomendasikan calon pekerja untuk operator forklift akan tetapi seluruh proses recruitmennya diserahkan kepada team recruitmen/bawahan Penggugat, dan hasil akhirnya pekerja yang direkomendasikan tersebut dinyatakan tidak lulus dan tidak diterima sebagai Operator Forklift, Bahwa Penggugat menghargai keputusan team recruitmen/bawahan Penggugat tersebut.

6. Bahwa pada tanggal 12 Juli 2023, Penggugat datang ke perusahaan guna menghadiri panggilan perusahaan melalui HR Manager Sdr. Andy Mukammil. Bahwa dalam pemanggilan tersebut, Penggugat menolak keputusan perusahaan yang akan memberikan sanksi PHK dan Penggugat meminta agar perusahaan mereview kembali keputusannya. Bahwa dalam pertemuan tersebut juga HR Manager Sdr. Andy Mukammil mendesak Penggugat agar menerima kesalahan yang dituduhkan dan meminta pertimbangan perusahaan memberikan kompensasi 4xPMTK, Pelunasan HOP and COP. perlu Penggugat tegaskan bahwa kompensasi yang tertuang dalam notulen pertemuan adalah usulan dari Manager HR, Sdr. Andy Mukammil, BUKAN PERMINTAAN PENGGUGAT, karena Penggugat menolak PHK dan meminta diberikan kesempatan untuk terus bekerja, hal ini dibuktikan dengan Chat WA dari Sdr. Andy Mukammil.

7. Bahwa pada tanggal 7 Agustus 2023, dilakukan pertemuan lanjutan, dalam pertemuan tersebut, Sdr. Andy Mukammil menyatakan keputusan



Perusahaan adalah memberikan pesangon 0 (nol) PMTK, kecuali di putuskan oleh pengadilan. Bahwa dalam pertemuan tersebut, Penggugat menegaskan bahwa Penggugat menolak PHK dan masih mau bekerja dan mohon dipertimbangkan kembali tuduhan kepada Penggugat, karena semua yang Penggugat lakukan untuk kepentingan Perusahaan. Oleh karena tidak tercapai kesepakatan, maka Penggugat diminta untuk hadir kembali pada tanggal 14 Agustus 2023;

8. Bahwa oleh karena batas waktu pembebasan tugas/skosing telah habis, maka pada tanggal 10 Agustus 2023, Penggugat masuk kerja seperti biasa, akan tetapi absensi Penggugat masih di blokir, karenanya Penggugat melaporkan kepada security yang bertugas yaitu Bpk Agustiono;

9. Bahwa pada hari itu juga, Sdri Grhadina Lukitasari Tasya memerintahkan Penggugat untuk pulang dengan alasan yang tidak jelas, Sdri Grhadina Lukitasari Tasya menjelaskan kepada Penggugat bahwa Tergugat/PT Unilever Oleochemical Indonesia akan mengirimkan surat secara langsung dihari ini dan memerintahkan kepada Penggugat untuk pulang;

10. Bahwa pada tanggal 11 Agustus 2023, Penggugat menerima Surat dari Tergugat Nomor: 0039/HR-IR-UOI/8/2023, tanggal 10 Agustus 2023, Perihal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berlaku efektif sejak tanggal 10 Agustus 2023, dengan alasan melakukan pelanggaran pencatatan pelaporan dan pembukuan yang akurat serta menghindari kebijakan benturan kepentingan dan perbuatan tersebut melanggar kode etik tujuan dan prinsip bisnis perusahaan.

11. Bahwa pada waktu, hari dan tanggal yang sama, yaitu 11 Agustus 2023, Penggugat juga menerima surat Nomor: 0035/HR-IR-UOI/8/2023, tertanggal 10 Agustus 2023, perihal Pemberitahuan Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja, dengan hak yang diberikan berupa Uang Pesangon sebesar 0 (nol) kali ketentuan Pasal 40 ayat 2 PP 35/2021 sebesar Rp.0,- gross; Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 3 PP 35/2021 sebesar Rp.53.318.842,- gross; Pembayaran Cuti Panjang secara proporsional dan sisa cuti tahunan sesuai ketentuan yang berlaku di Perseroan sebesar Rp.18.081.144,- gross; Tunjangan Hari Raya secara proporsional sesuai ketentuan yang berlaku di Perseroan sebesar Rp.13.480.257,- gross; hak atas manfaat pensiun sesuai perhitungan dan peraturan Dana Pensiun PT UOI dan hak atas JHT Jamsostek;

12. Bahwa terhadap surat pemberitahuan PHK tersebut, pada tanggal 16 Agustus 2023, Penggugat menyampaikan jawaban melalui surat tertanggal 16 Agustus 2023, dengan alasan penolakan sebagai berikut:

Halaman 6
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- a. Penggugat TIDAK PERNAH menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 02/HR-UOI-PHK/VII/2023, tertanggal 10 July 2023, sebagaimana tercantum pada paragraf pertama surat Nomor: 0035/HR-IR-UOI/8/2023, Perihal Pemberitahuan Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja, tertanggal 10 Agustus 2023, yang menyebutkan: "...sebagaimana yang disampaikan melalui surat pemutusan hubungan kerja No. 02/HR-UOI-PHK/VII/2023, tertanggal 10 July 2023";
- b. Surat yang Penggugat terima pada tanggal 10 Juli 2023 yaitu surat RAHASIA, Perihal PEMBERIAN SURAT SKORSING, Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 July 2023, yang pada paragraf kedua menyebutkan: "Skorsing diberikan kepada saudara sehubungan masih dalam proses menindaklanjuti keputusan perusahaan ...";
- c. Setelah skorsing berakhir tanggal 9 Agustus 2023, maka pada tanggal 10 Agustus 2023, Penggugat melaksanakan kewajiban yaitu masuk kerja sebagaimana mestinya, akan tetapi Penggugat diperintahkan untuk pulang dengan tanpa adanya alasan yang jelas, dengan demikian, surat pemberitahuan PHK Nomor: 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tertanggal 10 Agustus 2023 sebagai balasan atas tindakan Penggugat masuk kerja seperti biasa setelah berakhirnya masa skorsing;
- d. Alasan yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja dalam surat Nomor: 0039/HR-IR-UOI/8/2023, tertanggal 10 Agustus 2023 tidak menyebutkan secara spesifik pelanggaran tata tertib kerja yang diatur dalam Pasal 46 PKB PT Unilever Oleochemical Indonesia;
- e. Penggugat menolak tuduhan pelanggaran pencatatan pelaporan dan pembukuan yang akurat serta menghindari kebijakan benturan kepentingan dan perbuatan tersebut telah melanggar kode etik tujuan dan prinsip bisnis perusahaan.

TENTANG PHK BATAL DEMI HUKUM DAN TERGUGAT WAJIB MEMPEKERJAKAN KEMBALI PENGGUGAT PADA POSISI DAN JABATAN SEMULA SERTA MEMBAYAR UPAH DAN HAK-HAK LAINNYA

13. Bahwa pada tanggal 10 Juli 2023, Tergugat memberikan sanksi SKORSING/pembebasan tugas kepada Penggugat melalui surat Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 Juli 2023 selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023, dengan alasan Penggugat melakukan perbuatan melanggar kode etik berbisnis (CoBP);

Halaman 7
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



14. Bahwa oleh karena batas waktu pembebasan tugas/skosing telah habis, pada tanggal 10 Agustus 2023, Penggugat masuk kerja seperti biasa, akan tetapi absensi Penggugat masih di blokir, karenanya Penggugat melaporkan kepada security yang bertugas yaitu Bpk Agustiono, Bahwa pada hari itu juga, Sdri Grhadina Lukitasari Tasya memerintahkan Penggugat untuk pulang dengan alasan yang tidak jelas, Sdri Grhadina Lukitasari Tasya menjelaskan kepada Penggugat bahwa Tergugat/PT Unilever Oleochemical Indonesia akan mengirimkan surat secara langsung dihari ini dan memerintahkan kepada Penggugat untuk pulang;

15. Bahwa pada tanggal 11 Agustus 2023, Penggugat menerima Surat dari Tergugat Nomor: 0039/HR-IR-UOI/8/2023, tanggal 10 Agustus 2023, Perihal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berlaku efektif sejak tanggal 10 Agustus 2023;

16. Bahwa Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur bahwa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa oleh karena surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 10 Agustus 2023 dan PHK berlaku efektif tanggal 10 agustus 2023 dan surat pemberitahuan PHK diterima oleh Penggugat pada tanggal 11 agustus 2023, dengan demikian, pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut CACAT FORMIL, TIDAK SAH DAN TIDAK PATUT SERTA SECARA TERANG DAN NYATA MELANGGAR Pasal 37 ayat (3) PP 35 tahun 2021;

Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat



Buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

(4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

17. Bahwa oleh karena pemberitahuan PHK dilakukan secara CACAT FORMIL, tidak sah, tidak patut dan melanggar Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA tersebut BATAL DEMI HUKUM dan AKIBAT HUKUMNYA TERGUGAT WAJIB MEMPEKERJAKAN PENGGUGAT PADA POSISI DAN JABATAN SEMULA SERTA MEMBAYAR UPAH PENGGUGAT DAN HAK-HAK LAINNYA.

TENTANG TERGUGAT WAJIB MEMBAYAR UPAH PENGGUGAT PADA SETIAP TANGGAL PEMBAYARAN UPAH

18. Bahwa sejak Tergugat memberitahukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara cacat formil, tidak sah, tidak patut dan bertentangan dengan serta melanggar Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Tergugat MELARANG Penggugat untuk memasuki area kerja yang mengakibatkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya, demikian pula setelah anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun yang menganjurkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan Penggugat menyatakan menerima anjuran dan Penggugat menyampaikan surat lapor diri dan siap bekerja kepada Tergugat, akan tetapi TERGUGAT MELARANG Penggugat untuk masuk kerja;

19. Bahwa tindakan Tergugat tersebut, secara terang dan nyata merupakan pelanggaran UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 49, Pasal 157 A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.



(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

20. Bahwa tindakan Tergugat TIDAK MELAKSANAKAN KEWAJIBANNYA selama proses penyelesaian perselisihan, dengan cara TIDAK MEMPEKERJAKAN Penggugat dan TIDAK MEMBAYAR UPAH Penggugat, juga merupakan bentuk ketidakpatuhan Tergugat kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 tentang Uji Materil UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa sebelum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap kedua belah pihak wajib melaksanakan kewajibannya. putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, yang pada amar ketiga berbunyi: "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 dimaknai belum berkekuatan hukum tetap". ;

21. Bahwa oleh karena Tergugat melarang Penggugat memasuki area kerja sehingga Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban/bekerja sebagaimana mestinya bukan akibat kehendaknya sendiri, maka berdasarkan KUHPerdara Pasal 1602a Jo. UU No 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 28, Pasal 88A ayat (1) Jo. Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Tergugat WAJIB MEMBAYAR UPAH beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat;

KUHPerdara Pasal 1602 a berbunyi sebagai berikut: "Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja "

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 28, Pasal 88A ayat (1) selengkapnya berbunyi:

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja

Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut:



- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

(f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

22. Bahwa berdasarkan Pasal 20 (1) Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi: "Pembayaran gaji karyawan diberikan sebulan sekali pada tanggal 21" . Tergugat wajib membayar Upah dan hak-hak lainnya kepada Penggugat pada setiap tanggal pembayaran upah setiap bulannya yaitu pada setiap tanggal 21 setiap bulannya.

Pasal 20 PKB PT Unilever Oleochemical Indonesia

- (1) Pembayaran gaji karyawan diberikan sebulan sekali pada tanggal 21.
(2) Bilamana tanggal tersebut jatuh pada hari Minggu/Libur, pembayaran gaji dilakukan pada hari kerja berikutnya;
23. Bahwa pada faktanya, pada tanggal 21 Agustus 2023, yang merupakan waktu pembayaran upah, ternyata Tergugat menghentikan pembayaran upah yang menjadi hak Penggugat.
24. Bahwa selain itu, tindakan Tergugat melarang Penggugat memasuki area kerja sehingga Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban/bekerja sebagaimana mestinya bukan akibat kehendaknya sendiri, dan Tergugat TIDAK MEMBAYAR UPAH Penggugat maka tindakan Tergugat tersebut telah memenuhi unsur-unsur pelanggaran Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan patut diduga merupakan TINDAK PIDANA PELANGGARAN DENGAN ANCAMAN PIDANA PENJARA sebagaimana UU No 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 67, Pasal 186, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Halaman 11
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

TENTANG TERGUGAT MELANGGAR PEDOMAN KODE ETIK BISNIS (CODE OF BUSINESS PRINCIPLE/CoBP)

25. Bahwa Tergugat sebagai perusahaan multinasional dan terafiliasi dengan *Unilever* (LSE: ULVR; NYSE: UN; NYSE: UL; Euronext: UNA) yang berkantor pusat di London, Inggris, sudah seharusnya mematuhi Pedoman Kode etik berbisnis/Code Of Business Principle (CoBP), khususnya pada bagian KEPATUHAN TERHADAP HUKUM berbunyi: "Perusahaan-perusahaan Unilever dan para karyawannya diwajibkan untuk mematuhi ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku di negara tempatnya beroperasi"

26. Bahwa dalam faktanya, Tergugat telah melanggar hukum yang berlaku di Indonesia sehingga melanggar pedoman kode etik berbisnis (CoBP), dengan bukti-bukti pelanggaran, sebagai berikut:

a. Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, mengatur bahwa "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja", dalam faktanya Tergugat menyampaikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 10 Agustus 2023 dan PHK berlaku efektif tanggal 10 agustus 2023, dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 11 agustus 2023,

Dengan demikian, pemberitahuan PHK kepada Penggugat dilakukan secara cacat formil, tidak sah dan tidak patut sehingga Tergugat melanggar Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

b. UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 49, Pasal 157 A ayat (1) mengatur bahwa "Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". dalam faktanya, selama proses penyelesaian perselisihan ini, Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar upah kepada Penggugat.

Dengan demikian, Tergugat secara terang dan nyata melanggar Pasal 81 angka 49, Pasal 157 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan



Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

c. Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa

“pengusaha wajib membayar upah apabila : f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha” dalam faktanya Tergugat melarang Penggugat memasuki area kerja sehingga Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban/bekerja sebagaimana mestinya bukan akibat kehendaknya sendiri, dan Tergugat TIDAK MEMBAYAR UPAH Penggugat Dengan demikian, Tindakan Tergugat tersebut telah memenuhi unsur-unsur pelanggaran Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan patut diduga merupakan TINDAK PIDANA PELANGGARAN DENGAN ANCAMAN PIDANA PENJARA sebagaimana UU No 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 67, Pasal 186;

d. Bahwa tindakan Tergugat melarang Penggugat memasuki area kerja sehingga Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban/bekerja sebagaimana mestinya bukan akibat kehendaknya sendiri, dan Tergugat TIDAK MEMBAYAR UPAH Penggugat juga melanggar KUHPdata Pasal 1602 a, Jo. UU No 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 28, Pasal 88A ayat (1), Jo. Pasal 20 PKB PT Unilever Oleochemical Indonesia

TENTANG TERGUGAT WAJIB MEMBAYAR IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN IURAN BPJS KESEHATAN

27. Bahwa berdasarkan Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Jo. UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jo. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015, Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Jo. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015, Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Tergugat berkewajiban untuk tetap mengikutsertakan Penggugat dalam program Jaminan Sosial Nasional;

28. Bahwa oleh karenanya Tergugat wajib membayar hak yang biasa diterima oleh Penggugat diantaranya namun tidak terbatas berupa upah, iuran

Halaman 13
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Jaminan Sosial yaitu Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, juga iuran Jaminan Kesehatan yang menjadi hak Penggugat dan Keluarganya kepada BPJS Kesehatan;

PUTUSAN SELA

29. Bahwa Tergugat telah memberikan skorsing/pembebasan tugas kepada Penggugat melalui surat Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 Juli 2023;

30. Bahwa Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tertanggal 14 September 2023, agar Tergugat wajib mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan serta hak-haknya yang sama seperti semula;

31. Bahwa Penggugat melalui surat tertanggal 19 September 2023 Menyatakan menerima isi anjuran Mediator dan pada tanggal 19 September 2023 (masih dalam tenggang waktu 10 hari kerja) Penggugat datang ke Perusahaan Tergugat dan menyampaikan surat lapor diri siap bekerja, akan tetapi Tergugat menolak untuk mempekerjakan kembali Penggugat;

32. Bahwa berdasarkan Pasal 81 angka 49, Pasal 157 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, selama proses penyelesaian perselisihan kedua belah pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya dan berdasarkan Pasal 20 PKB, Tergugat wajib membayar upah kepada pekerja pada setiap tanggal 21 setiap bulannya, akan tetapi dalam faktanya dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan sah, Tergugat telah menghentikan pembayaran upah kepada Penggugat sejak bulan agustus 2023.

33. Bahwa oleh karena Tergugat telah memberikan skorsing dan menghentikan pembayaran Upah yang menjadi hak Penggugat sejak bulan agustus 2023, maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat dan hak-hak lainnya yang telah dihentikan pembayarannya sebesar Rp.127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah), Dengan rincian sebagai berikut:

Upah Pokok	= Rp.35.545.885,-
Tunjangan Tetap: Free Package UOI	= Rp.401.467,-,
Operation Allowance	= Rp.1.272.000,-
Remote Area Allowance	= Rp.5.331.883,-
Jumlah	= Rp.42.551.235,-



Upah yang dihentikan pembayarannya yaitu 3 Bulan (Agustus, September, dan Oktober 2023)

Sehingga Upah yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 42.551.235 x 3 bulan = Rp.127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah).

34. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 96 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 selengkapnya berbunyi :

(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

35. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan alasan serta pertimbangan hukum sebagaimana terurai diatas dan didukung dengan bukti yang sah, maka terbukti Tergugat telah melarang Penggugat memasuki area kerja serta terbukti Tergugat tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat, maka demi tegaknya hukum dan keadilan, Penggugat memohon kepada Ketua PHI pada PN Medan cq Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Medan yang memeriksa dan mengadili perkara a quo segera menjatuhkan Putusan berupa perintah agar Tergugat membayar upah, hak, dan tunjangan lainnya yg biasa diterima Penggugat sampai adanya putusan pengadilan dalam perkara ini;

II. PETITUM

Berdasarkan keseluruhan fakta-fakta dan dalil-dalil serta pertimbangan hukum sebagaimana terurai dalam dalil-dalil posita di atas, dengan didukung dengan bukti yang kuat dan sah maka berdasarkan ketentuan pasal 108 UU No. 2 tahun 2004

Halaman 15
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo. pasal 191 RBg, Penggugat mohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan dengan amar putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan maupun kasasi (uit voorbaar bij voorraad) yang berbunyi sebagai berikut:

Dalam Provisi

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat membayar Upah dan hak-hak lainnya yang dihentikan pembayarannya sejak Bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023, yang keseluruhannya sebesar Rp.127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah);
3. Menyatakan putusan provisi/sela dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun diajukan perlawanan, banding maupun kasasi (uit voorbaar bij voorraad).

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan serta hak-haknya semula.
3. Menghukum Tergugat membayar upah yang biasa diterima Penggugat pada setiap tanggal pembayaran upah yaitu tanggal 21 setiap bulannya, terhitung sejak bulan Agustus 2023 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara a quo;

SUBSIDAIR

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya. ex Aequo et Bono;-

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, **Penggugat** hadir Kuasa Hukumnya Saepul Anwar, S.H.,C.L.A, Andika Hendrawanto, S.H.,M.H.,CRA.,C.L.I.,C.L.A dan Guntoro, S.H, Sedangkan **Tergugat** hadir kuasanya Darmanto, S.H.,M.Hum, Dr. Willy Farianto, S.H.,M.Hum, Dian Dwi Prasetyo, S.H.,M.H, Lorita Fadianty, S.H.,M.H, Annisa Fathima Zahra,S.H dan Khansa Aminatuzzahra,S.H;

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

Halaman 16
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

**DALAM KONVENSI
DALAM PROVISI**

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 29 s.d. 35 gugatan yang pada pokoknya menuntut agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak bulan Agustus s.d. Oktober 2023 dengan total sebesar Rp127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah) berdasarkan Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan Pasal 157A UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja;
2. Bahwa pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat berdasarkan Surat PHK No.0039/HR-IR-UOI/8/2023 tertanggal 10 Agustus 2023 (Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023), dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023) dengan sanksi PHK;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), tuntutan putusan sela atau provisi kaitannya dengan hak pekerja apabila yang bersangkutan dijatuhkan skorsing, namun selama skorsing upah tersebut tidak dibayar, sehingga pemohon dapat mengajukan tuntutan putusan sela atau provisi tersebut. Dalam perkara aquo, Penggugat tidak dalam keadaan diskorsing, melainkan sudah dijatuhkan PHK karena pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023, sehingga tuntutan provisi atau putusan sela Penggugat menggunakan Pasal 96 UU PPHI tidak berdasar dan harus ditolak;
4. Bahwa hal ini ditegaskan pula dalam Buku Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus Buku II Edisi 2007 Mahkamah Agung R.I. 2008, yang menyatakan sebagai berikut:
Huruf AE.Putusan Provisi Butir 1 halaman 87
"Putusan provisi adalah putusan sementara yang dijatuhkan oleh hakim yang mendahului putusan akhir dan tidak boleh menyangkut pokok perkara."



Romawi III. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Huruf B Teknis Peradilan
Butir 11 huruf a halaman 168

“Pada persidangan pertama, nyata-nyata terbukti pengusaha tidak membayar upah dan hak-hak lainnya pekerja/buruh yang dikenakan skorsing oleh pengusaha maka Hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela yang memberi perintah kepada pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.”

5. Bahwa hal tersebut juga ditegaskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung No. 373 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 29 Juli 2015 jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.BDG, tanggal 31 Maret 2015, dengan pertimbangan sebagai berikut: “Bahwa tuntutan Para Penggugat/Pekerja mengenai upah selama perselisihan terjadi dengan Tergugat/Pengusaha, telah tepat dan benar ditolak oleh Judex Facti karena sesuai ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 155 ayat (3) harus terlebih dahulu dikenai surat skorsing.”

6. Bahwa berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa tuntutan provisi dalam perselisihan hubungan industrial hanya dapat diajukan terhadap pembayaran upah dan hak-hak lainnya bagi pekerja yang sedang menjalani skorsing namun upah tersebut dihentikan, sehingga Penggugat menuntut agar selama persidangan Tergugat diminta membayar upah yang dihentikan tersebut;

7. Bahwa apa yang dituntut Penggugat berkaitan upah skorsing dalam bagian provisi ini sudah memasuki pokok perkara yang harus dibuktikan kebenarannya terlebih dahulu, terlebih Penggugat sudah diatuhkan PHK. Oleh karenanya, berdasarkan jurisprudensi tetap Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 279 K/Sip/1976 tanggal 5 Juli 1977, tuntutan provisi Penggugat yang sudah memasuki pokok perkara tersebut tidak berdasar dan harus ditolak;

8. Bahwa perlu Tergugat tegaskan bahwa dalam perkara aquo Penggugat tidak memiliki dasar hukum menuntut putusan sela atau provisi agar upah dan hak-hak lainnya dibayar dengan selama persidangan dengan mendasarkan pada Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU PPHI dikarenakan Penggugat sudah di PHK dan tidak dalam keadaan skorsing, serta telah memasuki pokok perkara, oleh karenanya tuntutan putusan provisi atau sela Penggugat tidak berdasar dan harus ditolak seluruhnya;



DALAM EKSEPSI

Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas / Kabur (Obscuure Libel)

1. Bahwa Penggugat dalam angka 29 s.d. 35 gugatan pada pokoknya menyatakan sesuai Anjuran Mediator, Tergugat wajib mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan, serta memberikan hak-haknya seperti semula dan Penggugat telah menyampaikan surat lapor diri siap bekerja sehingga Penggugat menuntut agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak bulan Agustus s.d. Oktober 2023 dengan total sebesar Rp127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah) berdasarkan Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU PPHI;
2. Bahwa gugatan Penggugat tersebut tidak jelas/kabur (obscuur libel), karena tuntutan Penggugat terkait putusan sela yang diatur dalam Pasal 96 UU PPHI berupa perintah untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya hanya dapat diterapkan dan diberlakukan terhadap pekerja yang sedang diskorsing/ dibebastugaskan sementara sesuai Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah dihapus oleh UU Penetapan Perpu Cipta Kerja sehingga Pasal 96 UU PPHI tidak dapat dijadikan dasar untuk menuntut putusan sela;
3. Bahwa lebih lanjut, Penggugat dalam posita gugatan angka 17 dan petitum gugatan dalam pokok perkara angka 2, menuntut untuk dipekerjakan kembali sebagai karyawan Tergugat pada posisi dan jabatan, serta hak-haknya semula. Namun, berdasarkan Risalah Bipartit tanggal 12 Juli 2023, Penggugat menyatakan menerima sepenuhnya konsekuensi atas temuan pelanggaran dan meminta pembayaran kompensasi PHK sebesar 4xPMTK, pelunasan terhadap house ownership program dan car ownership program;
4. Bahwa dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa Penggugat justru telah sepakat untuk di PHK karena pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023, bukan meminta untuk dipekerjakan kembali. Dengan demikian, gugatan Penggugat bertentangan satu dengan lainnya sehingga menjadi tidak jelas atau kabur (obscuur libel);
5. Bahwa oleh karena dasar tuntutan putusan sela berupa pembayaran upah beserta hak-hak lainnya dan tuntutan dipekerjakan kembali dalam gugatan tidak jelas, atau kabur (obscuur libel), maka gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklraad);



DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa terhadap hal-hal yang telah Tergugat sampaikan dalam provisi dan eksepsi secara mutatis mutandis mohon dianggap termuat kembali dalam bagian pokok perkara ini dan merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dengan hal-hal yang akan Tergugat sampaikan dalam pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh pernyataan, klaim, dalil, dalih, positem maupun petitum Penggugat sebagaimana disampaikan dalam gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
3. Bahwa benar dalil Penggugat dalam angka 1 gugatan yang pada pokoknya menyatakan PT Unilever Oleochemical Indonesia/Tergugat merupakan perusahaan multinasional yang berkedudukan hukum di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Blok M, N, R, S, Huta VI Nagori Sei Mangkei, Bosar Maligas, Simalungun, Sumatera Utara;
4. Bahwa benar dalil Penggugat dalam angka 2 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan karyawan Tergugat terhitung sejak tanggal 2 Juni 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Logistics dan menerima upah terakhir sebesar Rp.42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah);
5. Bahwa sebagai Manager Logistics, Penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut:
 - Memastikan dan mengembangkan proses operasional dan organisasi di Logistics agar sesuai dengan target dan visi perusahaan;
 - Bertanggung jawab pada seluruh biaya yang terjadi di Logistics: tenaga kerja, tenaga bongkar muat, transport, custom agent, berbagai biaya Gudang;
 - Melakukan inisiatif untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka efisiensi dan produktivitas;
6. Bahwa dalam perusahaan Tergugat, berlaku Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023) sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan;
7. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 3 s.d. 5 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Penggugat memiliki prestasi kerja yang baik selama 9 (Sembilan) tahun bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat menolak tuduhan pelanggaran kode etik berbisnis (CoBP) dengan alasan Penggugat sebagai Manager Logistics secara terpaksa memberikan persetujuan penambahan biaya Tim Khusus Security hanya untuk bulan September 2022, dan Penggugat hanya merekomendasikan calon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karyawan Operator Forklift, namun seluruh proses rekrutmen diserahkan kepada Tim Rekrutmen;

8. Bahwa adalah fakta Penggugat bersama-sama dengan karyawan lainnya diketahui telah menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil yang terdiri dari karyawan PT G4S (vendor UOI/Tergugat) untuk mengawasi kebocoran/ kehilangan minyak (losses oil) yang dibawa masuk ke perusahaan Tergugat;

9. Bahwa adanya Tim Pengawasan Oil tersebut mengakibatkan biaya tambahan yang seharusnya sudah termasuk ke dalam biaya Team Security, namun faktanya biaya tambahan tersebut disepakati oleh Penggugat dan karyawan lainnya untuk dibebankan kepada Team Logistics sebagaimana email tertanggal 16 November 2022;

10. Bahwa berdasarkan kesepakatan tersebut, Penggugat kemudian menyetujui biaya tambahan pekerjaan Tim Pengawasan Oil bulan September 2022 sebagaimana Invoice No. SIJKT-22/05069 tanggal 7 Oktober 2022 untuk Purchase Order No. 13798767 sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) sebagaimana tercantum dalam email tertanggal 21 November 2022;

11. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat sejak awal telah mengetahui dan menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil dan pembebanan biaya tambahan tersebut kepada Team Logistics. Oleh karenanya, dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat terpaksa memberikan persetujuan adalah tidak benar dan harus ditolak seluruhnya;

12. Bahwa persetujuan dari Penggugat terkait pembayaran biaya tambahan tersebut telah menimbulkan kerugian terhadap Tergugat sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), karena seharusnya biaya tersebut sudah tercakup dalam biaya Team Security sehingga tidak diperlukan biaya tambahan;

13. Bahwa persetujuan tersebut juga bertentangan dengan tanggung jawab Penggugat sebagai Manager Logistics, karena biaya tersebut seharusnya tidak dibebankan kepada Team Logistics, melainkan menjadi tanggung jawab Team Security, namun faktanya Penggugat tetap memberikan persetujuan pembayaran tersebut;

14. Bahwa selanjutnya, Penggugat melalui email tertanggal 23 Agustus 2022 kepada karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) meminta untuk dilakukan wawancara dengan calon karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) bernama Sdr. Surung Simanjuntak;

15. Bahwa permintaan Penggugat tersebut menunjukkan bahwa Penggugat telah melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon

Halaman 21
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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

karyawan vendor yang bukan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai Manager Logistics. Oleh karenanya, dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat menyerahkan proses rekrutmen kepada Tim Rekrutmen adalah tidak berdasar dan harus ditolak;

16. Bahwa perbuatan Penggugat yang menyetujui biaya tambahan Tim Pengawasan Oil sebesar Rp26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) untuk dibebankan ke Team Logistics sehingga menimbulkan kerugian Tergugat dan melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u, sebagai berikut:

Kode Etik Bisnis UOI

“Konflik Kepentingan:

Semua karyawan dan pihak lain yang bekerja untuk Unilever diharapkan untuk menghindari kegiatan pribadi dan kepentingan finansial yang dapat bertentangan dengan tanggung jawab mereka terhadap Perusahaan.

Karyawan tidak boleh mencari keuntungan untuk diri mereka sendiri atau orang lain melalui penyalahgunaan posisi mereka.

Catatan, pelaporan & akuntansi akurat:

Karyawan harus:

- Mencatat semua transaksi secara akurat, lengkap, dan sesegera mungkin
- Hanya melakukan transaksi, seperti membeli, menjual, atau memindahkan barang/aset, hanya jika mereka memang diberi wewenang.”

Pasal 41 ayat 6 PKB Unioleo 2021-2023

“Karyawan wajib mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin sesuai dengan norma-norma yang ditentukan dalam Code of Business Principles (CoBP), perjanjian dan peraturan kerja, atau menurut kebiasaan yang berlaku.

6. Karyawan tidak diperkenankan menyalahgunakan kedudukan, jabatan, dan wewenang yang ada padanya untuk kepentingan dan keuntungan pribadi maupun pihak ketiga di luar maupun di dalam pabrik.”

Pasal 46 ayat 6 huruf u PKB Unioleo 2021-2023

“6. Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, antara lain:



u. Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya sehingga Perusahaan langsung atau tidak langsung dirugikan.”

17. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u dengan sanksi PHK;

18. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 6 dan 7 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Tergugat pada tanggal 12 Juli 2023 mendesak Penggugat untuk menerima PHK karena pelanggaran kode etik bisnis (CoBP) dengan kompensasi PHK sebesar 4x PMTK;

19. Bahwa berdasarkan Risalah Bipartit tanggal 12 Juli 2023, kompensasi PHK sebesar 4x PMTK merupakan permintaan dari Penggugat, bukan atas permintaan atau desakan dari Tergugat. Hal ini membuktikan bahwa Penggugat telah menerima dan sepakat untuk di PHK karena pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023, namun tidak sepakat dengan besaran kompensasi PHK. Oleh karenanya, dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat mendesak Penggugat untuk menerima PHK dengan kompensasi PHK 4x PMTK tidak berdasar dan harus ditolak;

20. Bahwa adanya permintaan 4x PMTK oleh Penggugat dalam Risalah Bipartit 12 Juli 2023 membuktikan pula bahwa tidak ada alasan dan dasar lagi bila Penggugat dalam gugatan aquo menuntut dipekerjakan kembali, terlebih lagi Perusahaan telah hilang kepercayaan terhadap Penggugat;

21. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 8 s.d. 12 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023 merupakan balasan atas Tindakan Penggugat masuk kerja seperti biasa setelah berakhirnya masa skorsing dan Penggugat menolak tuduhan pelanggaran kode etik;

22. Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Penggugat telah melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u, karena telah menyetujui tambahan biaya Tim Pengawasan Oil sebesar Rp26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) untuk dibebankan ke Team Logistics sehingga menimbulkan kerugian Tergugat dan melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor;

23. Bahwa oleh karena pelanggaran yang dilakukan Penggugat merupakan pelanggaran dengan sanksi PHK, maka pada tanggal 10 Agustus



2023, Tergugat mengirimkan Surat No. 0039/HR-IR-UOI/8/2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023) kepada Penggugat. Oleh karenanya, Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023 bukan balasan atas tindakan Penggugat masuk kerja seperti biasa setelah berakhirnya masa skorsing, melainkan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan Penggugat. Dengan demikian, dalil Penggugat tidak berdasar dan harus ditolak;

24. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 13 s.d. 17, 25 dan 26 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Surat PHK Penggugat tanggal 10 Agustus 2023 dilakukan secara cacat formil, tidak sah, tidak patut, dan melanggar Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, karena tidak diberitahukan 14 (empat belas) hari sebelum PHK sehingga PHK Penggugat batal demi hukum, Tergugat harus mempekerjakan Penggugat kembali, membayar upah Penggugat dan hak-hak lainnya, serta Penggugat telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI dengan tidak mematuhi hukum yang berlaku;

25. Bahwa Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u dengan sanksi PHK. Pelanggaran dengan sanksi PHK yang diatur dalam Pasal 46 ayat 6 PKB Unioleo 2021-2023, bobot atau kategorinya sama dengan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) berikut penjelasannya sehingga sesuai Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut penjelasannya, Tergugat dapat langsung melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa harus diberitahukan 14 (empat belas) hari sebelum PHK;

26. Bahwa oleh karenanya, prosedur PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan langsung menerbitkan Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023 telah sesuai dengan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 46 ayat 6 dan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut penjelasannya sehingga prosedur PHK Penggugat telah dilakukan secara patut dan tidak ada cacat formil sehingga Surat PHK Penggugat tanggal 10 Agustus 2023 sah secara hukum dan tidak ada pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI yang dilakukan oleh Tergugat;

27. Bahwa proses penyelesaian perselisihan PHK dalam perkara aquo telah melalui perundingan bipartit dan mediasi sebelum gugatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Dengan demikian, tidak ada cacat formil dalam penyelesaian perkara PHK antara Penggugat dengan Tergugat sehingga dalil Penggugat dalam gugatan angka 13 s.d. 17, 25 dan 26 tidak berdasar dan haruslah ditolak;

28. Bahwa lebih lanjut, Penggugat di PHK karena pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u yang bobot atau kategorinya sama dengan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut penjelasannya sehingga Penggugat hanya berhak atas kompensasi PHK berupa uang pisah dan uang penggantian hak;

29. Bahwa dengan demikian, Penggugat berhak atas kompensasi PHK dengan rincian sebagai berikut:

Uang pisah Rp53.318.842,-

Uang penggantian hak

- Cuti panjang dan sisa cuti tahunan
Rp18.081.144,-
- Hak-hak lainnya
Rp13.480.257,- +

TOTAL Rp84.880.243,-/gross

(delapan puluh empat juta delapan ratus delapan puluh ribu dua ratus empat puluh tiga rupiah)/gross

30. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 18 s.d. 23 gugatan yang pada pokoknya menyatakan:

- Tergugat melanggar Pasal 157A UU No. 6 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, karena Tergugat melarang Penggugat untuk melaksanakan kewajibannya pada saat proses penyelesaian perselisihan;
- Tergugat tetap wajib membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sesuai Pasal 1602a KUH Perdata jo. Pasal 88A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 93 ayat (2) huruf f UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 20 PKB PT Unilever Oleochemical Indonesia;
- Tergugat terindikasi melakukan tindak pidana yang diatur dalam Pasal 186 UU Penetapan Perpu Cipta Kerja dengan alasan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;

31. Bahwa Penggugat telah dibebastugaskan sementara/diskorsing selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal 10

Halaman 25
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Juli 2023 dan berakhir pada tanggal 9 Agustus 2023 sesuai Surat Skorsing tanggal 10 Juli 2023;

32. Bahwa setelah masa skorsing berakhir pada tanggal 9 Agustus 2023, Tergugat mengeluarkan Surat PHK No.0039/HR-IR-UOI/8/2023 tertanggal 10 Agustus 2023, dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u;

33. Bahwa dengan Penggugat telah di PHK, maka tidak ada kewajiban bagi Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Penggugat. Hal ini sesuai dengan Pasal 1602a KUH Perdata dan Pasal 88A ayat (1) UU Penetapan Perpu Cipta Kerja yang menjadi dasar hukum tuntutan Penggugat, yang pada pokoknya mengatur bahwa upah berakhir pada saat putusnya hubungan kerja;

34. Bahwa hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan menyatakan, sebagai berikut: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

35. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan tersebut di atas, Penggugat telah di PHK terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2023 sehingga kedua belah pihak telah dibebaskan dari hak dan kewajiban secara timbal balik terkait hak-hak yang timbul dari hubungan kerja pada saat PHK. Oleh karenanya, Penggugat tidak berhak atas upah dan hak-hak lainnya seperti semula sejak Penggugat di PHK atau sejak bulan Agustus 2023 sampai dengan saat ini;

36. Bahwa lebih lanjut, penerapan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diterapkan dalam hal dimana pekerja ingin bekerja namun perusahaan menolak tanpa alasan yang jelas, sedangkan dalam perkara aquo Tergugat menolak Penggugat untuk bekerja kembali dikarenakan Penggugat telah di PHK oleh Tergugat melalui Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023, sehingga tidak ada dasar bila Penggugat menuntut upah dan hak-hak lainnya sejak Penggugat di PHK Tergugat;

37. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka tidak ada pelanggaran Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ataupun indikasi tindak pidana yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 186 UU Penetapan Perpu Cipta Kerja. Dengan demikian, dalil dan tuntutan Penggugat dalam gugatan angka 18 s.d. 23 haruslah ditolak;

Halaman 26
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



38. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 27 dan 28 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Tergugat tetap wajib membayar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan dan iuran jaminan kesehatan Penggugat dan keluarga Penggugat sesuai Pasal 13, 17, dan 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional jo. UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS jo. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 jo. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015;

39. Bahwa Tergugat tidak ada kewajiban lagi membayar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan dan iuran jaminan kesehatan Penggugat dan keluarga Penggugat dikarenakan Penggugat telah di PHK oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2023 sebagaimana Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023 sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir, serta Tergugat maupun Penggugat tidak memiliki hak dan kewajiban secara timbal balik terkait hak-hak yang timbul dari hubungan kerja (vide Pasal 1602a KUH Perdata, Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 88A ayat (1) UU Penetapan Perpu Cipta Kerja);

40. Bahwa adalah fakta sejak Pengugat di PHK, antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi, dan Tergugat telah hilang kepercayaan terhadap Penggugat sehingga tidak berdasar dan wajar apabila permohonan Penggugat untuk dipekerjakan kembali ditolak;

41. Bahwa berdasarkan jawaban gugatan yang telah Tergugat uraikan satu-persatu di atas, apa yang didalilkan Penggugat dalam perkara aquo tidak beralasan dan tidak berdasar hukum. Oleh karenanya patut dan beralasan apabila gugatan Penggugat ditolak seluruhnya dan menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

DALAM REKONVENSI

1. Bahwa terhadap hal-hal yang telah Penggugat Rekonvensi sampaikan dalam bagian konvensi secara mutatis mutandis mohon dianggap termuat kembali dalam bagian rekonvensi ini dan merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan;

2. Bahwa Penggugat Rekonvensi merupakan perusahaan multinasional yang berkedudukan hukum di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Blok M, N, R, S, Huta VI Nagori Sei Mangkei, Bosar Maligas, Simalungun, Sumatera Utara;

3. Bahwa Tergugat Rekonvensi merupakan karyawan Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 2 Juni 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Logistics dan menerima upah terakhir sebesar

Halaman 27
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah);

4. Bahwa dalam perusahaan Penggugat Rekonvensi, berlaku Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023) sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan yang wajib dipatuhi oleh Tergugat Rekonvensi;

5. Bahwa sebagai Manager Logistics, Tergugat Rekonvensi memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut:

- Memastikan dan mengembangkan proses operasional dan organisasi di Logistics agar sesuai dengan target dan visi perusahaan;
- Bertanggung jawab pada seluruh biaya yang terjadi di Logistics: tenaga kerja, tenaga bongkar muat, transport, custom agent, berbagai biaya Gudang;
- Melakukan inisiatif untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka efisiensi dan produktivitas;

6. Bahwa Tergugat Rekonvensi bersama-sama dengan karyawan lainnya diketahui telah menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil yang terdiri dari karyawan PT G4S (vendor UOI/Tergugat) untuk mengawasi kebocoran/ kehilangan minyak (losses oil) yang dibawa masuk ke perusahaan Penggugat Rekonvensi;

7. Bahwa adanya Tim Pengawasan Oil tersebut mengakibatkan biaya tambahan yang seharusnya sudah termasuk ke dalam biaya Team Security, namun faktanya biaya tambahan tersebut disepakati oleh Penggugat dan karyawan lainnya untuk dibebankan kepada Team Logistics sebagaimana email tertanggal 16 November 2022;

8. Bahwa berdasarkan kesepakatan tersebut, Tergugat Rekonvensi kemudian menyetujui biaya tambahan pekerjaan Tim Pengawasan Oil bulan September 2022 sebagaimana Invoice No. SIJKT-22/05069 tanggal 7 Oktober 2022 untuk Purchase Order No. 13798767 sebesar Rp26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) sebagaimana tercantum dalam email tertanggal 21 November 2022;

9. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Tergugat Rekonvensi sejak awal telah menyepakati dan menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil dan pembebanan biaya tambahan tersebut kepada Team Logistics;

10. Bahwa persetujuan dari Tergugat Rekonvensi terkait pembayaran biaya tambahan tersebut telah menimbulkan kerugian terhadap Penggugat Rekonvensi sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), karena seharusnya biaya tersebut

Halaman 28
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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

Halaman 28



sudah tercakup dalam biaya Team Security sehingga tidak diperlukan biaya tambahan;

11. Bahwa persetujuan tersebut juga bertentangan dengan tanggung jawab Tergugat Rekonvensi sebagai Manager Logistics, karena biaya tersebut seharusnya tidak dibebankan kepada Team Logistics, melainkan menjadi tanggung jawab Team Security, namun faktanya Tergugat Rekonvensi tetap memberikan persetujuan pembayaran tersebut;

12. Bahwa selain itu, Tergugat Rekonvensi melalui email tertanggal 23 Agustus 2022 kepada karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) meminta untuk dilakukan wawancara dengan calon karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) bernama Sdr. Surung Simanjuntak;

13. Bahwa permintaan Tergugat Rekonvensi tersebut menunjukkan bahwa Tergugat Rekonvensi telah melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor yang bukan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab Tergugat Rekonvensi sebagai Manager Logistics;

14. Bahwa perbuatan Tergugat Rekonvensi tersebut telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u dengan sanksi PHK, sebagai berikut:

Kode Etik Bisnis UOI

“Konflik Kepentingan:

Semua karyawan dan pihak lain yang bekerja untuk Unilever diharapkan untuk menghindari kegiatan pribadi dan kepentingan finansial yang dapat bertentangan dengan tanggung jawab mereka terhadap Perusahaan.

Karyawan tidak boleh mencari keuntungan untuk diri mereka sendiri atau orang lain melalui penyalahgunaan posisi mereka.

Catatan, pelaporan & akuntansi akurat:

Karyawan harus:

- Mencatat semua transaksi secara akurat, lengkap, dan sesegera mungkin
- Hanya melakukan transaksi, seperti membeli, menjual, atau memindahkan barang/aset, hanya jika mereka memang diberi wewenang.”

Pasal 41 ayat 6 PKB Unioleo 2021-2023

“Karyawan wajib mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin sesuai dengan norma-norma yang ditentukan dalam Code of Business Principles (CoBP), perjanjian dan peraturan kerja, atau menurut kebiasaan yang berlaku.



6. Karyawan tidak diperkenankan menyalahgunakan kedudukan, jabatan, dan wewenang yang ada padanya untuk kepentingan dan keuntungan pribadi maupun pihak ketiga di luar maupun di dalam pabrik.”

Pasal 46 ayat 6 huruf u PKB Unioleo 2021-2023

“6. Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, antara lain:

- u. Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya sehingga Perusahaan langsung atau tidak langsung dirugikan.”

15. Bahwa pelanggaran dengan sanksi PHK yang diatur dalam Pasal 46 ayat 6 PKB Unioleo 2021-2023, bobot atau kategorinya sama dengan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut penjelasannya sehingga sesuai Pasal 46 ayat 6 PKB Unioleo 2021-2023 dan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut penjelasannya, Tergugat dapat langsung melakukan PHK terhadap Penggugat;

16. Bahwa oleh karenanya, Penggugat Rekonvensi menerbitkan Surat No. 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023 (Surat PHK tanggal 10 Agustus 2023) kepada Tergugat Rekonvensi yang pada pokoknya, Tergugat Rekonvensi di PHK terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2023 sehingga Surat PHK tersebut sah secara hukum. Oleh karenanya, Tergugat Rekonvensi berhak atas kompensasi PHK berupa uang pisah dan uang penggantian hak, dengan rincian sebagai berikut:

Uang pisah Rp53.318.842,-

Uang penggantian hak

- Cuti panjang dan sisa cuti tahunan

Rp18.081.144,-

- Hak-hak lainnya

Rp13.480.257,- +

TOTAL Rp.84.880.243,-/gross

(delapan puluh empat juta delapan ratus delapan puluh ribu dua ratus empat puluh tiga rupiah)/gross

17. Bahwa perselisihan perkara aquo telah dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 10 Juli 2023, 12 Juli 2023, dan 7 Agustus 2023, di mana Tergugat Rekonvensi pada pokoknya menyatakan meminta pembayaran kompensasi PHK sebesar 4xPMTK, pelunasan terhadap house ownership program dan car ownership program. Hal ini menunjukkan bahwa Tergugat Rekonvensi menerima di PHK;



18. Bahwa perselisihan perkara aquo telah dilakukan mediasi dan Mediator telah menerbitkan Surat No. 500.15.14/1236/10.4/2023 tanggal 14 September 2023 perihal Anjuran (Surat Anjuran) yang pada pokoknya menganjurkan Penggugat Rekonvensi mempekerjakan kembali Tergugat Rekonvensi. Namun, Penggugat Rekonvensi menolak anjuran tersebut, karena Tergugat Rekonvensi terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u dengan sanksi PHK;

19. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat Rekonvensi mohon agar Majelis Hakim agar mrnerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya, menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u, menyatakan Surat Penggugat Rekonvensi No. 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sah secara hukum, menyatakan hubungan kerja antara PT Unilever Oleochemical Indonesia/Penggugat Rekonvensi dengan Sdr. Luhut P. Siboro/Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2023, menetapkan kompensasi PHK kepada Tergugat Rekonvensi adalah sebesar Rp84.880.243,-/gross (delapan puluh empat juta delapan ratus delapan puluh ribu dua ratus empat puluh tiga rupiah)/gross dan menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ini;

20. Bahwa selain itu, Penggugat Rekonvensi telah hilang kepercayaan terhadap Tergugat Rekonvensi sehingga akan terjadi hubungan yang tidak harmonis dan tidak kondusif apabila hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi tetap dilanjutkan sehingga beralasan hukum apabila tuntutan Tergugat Rekonvensi dipekerjakan kembali ditolak;

Berdasarkan alasan dan dasar hukum tersebut di atas, Tergugat/Penggugat Rekonvensi mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM PROVISI

- 1.** Menyatakan tuntutan provisi atau sela Penggugat tidak berdasar.
- 2.** Menolak seluruh tuntutan provisi atau sela Penggugat atau setidaknya menyatakan tuntutan provisi atau sela Penggugat tidak dapat diterima.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (Obscuur Libel).
3. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan jawaban Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM REKONVENSI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023 Pasal 41 ayat 6 dan Pasal 46 ayat 6 huruf u.
3. Menyatakan Surat Penggugat Rekonvensi No. 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sah secara hukum.
4. Menyatakan hubungan kerja antara PT Unilever Oleochemical Indonesia/Penggugat Rekonvensi dengan Sdr. Luhut P. Siboro/Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2023.
5. Menetapkan kompensasi PHK kepada Tergugat Rekonvensi adalah sebesar Rp84.880.243,-/gross (delapan puluh empat juta delapan ratus delapan puluh ribu dua ratus empat puluh tiga rupiah)/gross.

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Tergugat/Penggugat Rekonvensi mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 RBg adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan bukti surat yaitu P-1 sampai/dengan P-18;

Halaman 32
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



1. Bukti P-1 Foto copy Surat Nomor HR-UOI/SS/03/VII/2016 tanggal 10 Juli 2023;
2. Bukti P-2 Foto copy berita acara kehadiran;
3. Bukti P-3 Foto copy Surat jawaban surat anjuran tertanggal 19 September 2023;
4. Bukti P-4.1 Foto copy Surat lapor diri siap bekerja tertanggal 19 September 2023;
5. Bukti P-4.2 Foto copy tanda terima lapor diri siap bekerja tertanggal 19 September 2023;
6. Bukti P-5.1 Foto copy Slip gaji bulan Mei 2023;
7. Bukti P-5.2 Foto copy Slip gaji bulan Juni 2023
8. Bukti P-5.3 Foto copy Slip gaji bulan Juli 2023
9. Bukti P-6 Foto copy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 076/SPK-PKWT/06/2014 tanggal 02 Juni 2014;
10. Bukti P-7 Foto copy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor 013/SPK-Permanent-MS/06/2015 tanggal 02 Juni 2015;
11. Bukti P-8 Foto copy "Covid-19 Special Recognition Award" dari Chief Procurement Officer Unilever (Dave Ingram) tanggal 4 May 2020;
12. Bukti P-9 Fotocopi foto UOI Managing Director Award 2020;
13. Bukti P-10 Foto copy Penilaian hasil kinerja tahun 2022 dengan nilai 130 % (diatas rata-rata);
14. Bukti P-11-A Foto copy Surat Pemberitahuan PHK Nomor 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023;
15. Bukti P-11-B Fotocopi bukti penerimaan tanggal 11 Agustus 2023;
16. Bukti P-12 Foto copy surat pemberitahuan ha katas pemutusan hubungan kerja Nomor 0035/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 agustus 2023;
17. Bukti P-13 Foto copy surat jawaban dan pernyataan menolak PHK tertanggal 16 Agustus 2023;
18. Bukti P-14 Fotocopi percakapan antara Penggugat dengan Andi Mukammil (HRD Manager Tergugat);
19. Bukti P-15 Foto copy print out Tabungan Mandiri Nomor rekening 1070010864413 atas nama Luhut P. Siboro;



20. Bukti P-16 Foto copy print out Octo Mobile Nomor Rekening 705684381000 atas nama Luhut P. Siboro;
21. Bukti P-17 Foto copy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT UPI Tahun 2021 - 2023;
22. Bukti P-18 Foto copy Pedoman Prinsip-Prinsip Bisnis dan Pedoman Kebijakan;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti P-1, P-3, P-4.1, P-4.2, P-5.1, P-5.2, P-5.3, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11.A, P-14, P-15, P-16, dan P-18, aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Penggugat tidak mengajukan saksi, walaupun telah diberikan waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sanggahannya tersebut Tergugat telah mengajukan bukti surat yaitu T-1 sampai/dengan T-20, dengan daftar bukti sebagai berikut;

1. Fotocopi surat PHK Nomor 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tertanggal 10 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T.1;
2. Fotocopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut sebagai bukti T.2;
3. Fotocopi Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus Buku II Edisi 2007 Mahkamah Agung R.I 2008, selanjutnya disebut sebagai bukti T.3-A;
4. Fotocopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 373 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 19 Juli 2015 Juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bdg tanggal 31 Maret 2015, selanjutnya disebut sebagai bukti T.3-B;
5. Fotocopi Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia tahun 1953 – 2008 (Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 279 K/Sip/1976 tanggal 5 Juli 1977, selanjutnya diberi tanda bukti T.4-A;
6. Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tanggal 11 Juli 2016, selanjutnya disebut sebagai bukti T.4-B;
7. Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 244/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg tanggal 3 Maret 2016, selanjutnya disebut sebagai bukti T.4-C;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mtr tanggal 19 September 2016, selanjutnya disebut sebagai bukti T.4-D;
9. Fotocopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 147/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst tanggal 19 September 2019, selanjutnya disebut sebagai bukti T.4-E;
10. Fotocopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023), selanjutnya disebut sebagai bukti T-5;
11. Fotocopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 076/SPK-PKWT/06/2014 tanggal 2 Juni 2014 antara Penggugat dengan Tergugat, selanjutnya disebut sebagai bukti T-6.1;
12. Fotocopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. 013/SPK-Permanent-MS/06/2016 tanggal 2 Juni 2015 antara Penggugat dengan Tergugat, selanjutnya disebut sebagai bukti T-6.2;
13. Fotocopi Slip Gaji atas nama Penggugat bulan Mei 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.1;
14. Fotocopi Terjemahan Tersumpah Slip Gaji atas nama Penggugat bulan Mei 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.2;
15. Fotocopi Slip Gaji a.n. Penggugat bulan Juni 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.3;
16. Fotocopi Terjemahan Tersumpah Slip Gaji a.n. Penggugat bulan Juni 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.4;
17. Fotocopi Slip Gaji a.n. Penggugat bulan Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.5;
18. Fotocopi Terjemahan Tersumpah Slip Gaji a.n. Penggugat bulan Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-7.6;
19. Fotocopi Deskripsi Kerja/Job Description Manager Logistic PT Unilever Oleochemical Indonesia/Tergugat No. UOI-JD-LP-001 mulai efektif tanggal 30 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai bukti T.8;
20. Fotocopi Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman (Kode Etik Bisnis UOI), selanjutnya disebut sebagai bukti T.9;
21. Fotocopi Surat Tugas tanggal 9 September 2022 yang ditandatangani oleh Sdr. Asian Batubara, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.1;
22. Fotocopi Surat Tugas tanggal 15 September 2022 yang ditandatangani oleh Sdr. Asian Batubara, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.2;
23. Fotocopi Purchase Order No. 13798767 – PAM Support for Incoming RMPM tanggal 3 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.3;
24. Fotocopi Invoice No. SIJKT-22/05069 tanggal 7 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.4;

Halaman 35
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Fotocopi Email tertanggal 16 November 2022 dari Sdr. Asian Batubara kepada Sdr. Eko Meiliana dan Sdr. Syamsul Rizal yang ditembuskan kepada Penggugat, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.5;
26. Fotocopi Email tertanggal 22 November 2022 dari Penggugat kepada Sdr. Asian Batubara, Sdr. Eko Meiliana, dll, selanjutnya disebut sebagai bukti T-10.6;
27. Fotocopi Email tertanggal 23 Agustus 2022 dari Penggugat kepada Sdr. Selfi Ernawati, Sdr. Johan Halomoan Nasution, dll, selanjutnya disebut sebagai bukti T-11.1;
28. Fotocopi Email tertanggal 24 Agustus 2022 dari Sdr. Johan Halomoan Nasution kepada Penggugat, Sdr. Selfi Ernawati, dll, selanjutnya disebut sebagai bukti T-11.2;
29. Fotocopi Screenshot Percakapan Melalui WhatsApp antara Penggugat dengan Sdr. Selfi Ernawati, selanjutnya disebut sebagai bukti T-11.3;
30. Fotocopi Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023), selanjutnya disebut sebagai bukti T-12;
31. Fotocopi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), selanjutnya disebut sebagai bukti T-13.1;
32. Fotocopi Putusan Mahkamah Agung R.I Nomor 7 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-13.2;
33. Fotocopi Putusan Mahkamah Agung R.I Nomor 1329 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 16 November 2021, selanjutnya disebut sebagai bukti T-13.3;
34. Fotocopi Surat Tergugat No. 0035/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023 perihal Pemberitahuan Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut sebagai bukti T-14;
35. Fotocopi Risalah Diskusi 1 on 1 tanggal 10 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-15.1;
36. Fotocopi Terjemahan Tersumpah Risalah Diskusi 1 on 1 tanggal 10 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-15.2;
37. Fotocopi Risalah Diskusi 1 on 1 tanggal 12 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-15.3;
38. Fotocopi Risalah Diskusi 1 on 1 tanggal 7 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai bukti T-15.4;
39. Fotocopi Surat Tergugat No. HR-UOI/SS/03/VII/2016 tanggal 10 Juli 2023 perihal Pemberian Surat Skorsing, selanjutnya disebut sebagai bukti T-15.5
40. Fotocopi Surat Tergugat No. 0049/HR-IR-UOI/8/2023 perihal Permohonan Mediasi, selanjutnya disebut sebagai bukti T-16.1;
41. Fotocopi Surat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun No. 500.15.14/1236/10.4/2023 tanggal 14 September 2023 perihal Anjuran, selanjutnya disebut sebagai bukti T-16.2;
42. Fotocopi Surat Tergugat No. 0133/HR-IR-UOI/9/2023 tanggal 21 September 2023 perihal Jawaban Anjuran, selanjutnya disebut sebagai bukti T-16.3;

Halaman 36
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



43. Fotocopi Terjemahan Tersumpah *Purchase Order No. 13798767 – PAM Support for Incoming RMPM* tanggal 3 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti T-17.1;
44. Fotocopi Terjemahan Tersumpah *Invoice No. SIJKT-22/05069* tanggal 7 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti T-17.2;
45. Fotocopi Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 86 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 24 Februari 2016, selanjutnya disebut sebagai bukti T-18.1;
46. Fotocopi Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 19 Juli 2016, selanjutnya disebut sebagai bukti T-18.2;
47. Fotocopi bukti pembayaran invoice Nomor SIJKT-22/05069 dari Tergugat kepada PT G4S Security Service, selanjutnya disebut sebagai bukti T-19;
48. Fotocopi surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun Nomor 188.44/392/23.4/2021 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Unilever Oleochemical Indonesia, selanjutnya disebut sebagai bukti T-20;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti T-1, T-2, T-3.A, T-3.B, T-4.A, T-4.B, T-4.C, T-4.D, T-4.E, T-5, T-6.2, T-7.1, T-7.2, T-7.3, T-7.5, T-8, T-9, T-10.1, T-10.2, T-10.3, T-10.4, T-10.5, T-10.6, T-11.1, T-11.2, T-11.3, T-13.1, T-13.2, T-13.3, T-14, T-15.5, T-18.1, T-18.2 dan T-19, aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Tergugat tidak mengajukan saksi, walaupun telah diberi waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 11 Januari 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 KONVENSI:

DALAM PROVISI:

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya mengajukan tuntutan provisi yang pada pokoknya menuntut agar upah Penggugat yang belum dibayar sejak bulan Agustus, September dan Oktober 2023 yakni selama Penggugat tidak

Halaman 37
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masuk kerja lagi pada Tergugat sebesar Rp.127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Provisi adalah keputusan yang bersifat sementara (*provisionele beschikking*) yang berisi tindakan sementara menunggu sampai putusan akhir mengenai pokok perkara dijatuhkan (vide Pasal 191 RBg.), dengan demikian Putusan Provisi tidak boleh mengenai materi pokok perkara, dan harus diperiksa dan diputus dalam Putusan Sela;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat tersebut, Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 27 November 2023 yang amarnya berbunyi sebagai berikut;

1. Menyatakan Gugatan Provisionil Penggugat haruslah ditolak;
2. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
3. Menanggihkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

DALAM EKSEPSI:

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

A. Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas / Kabur (*Obscuure Libel*), jika

diringkas dengan alasan-alasan dan keberatan sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat dalam angka 29 s.d. 35 gugatan pada pokoknya menyatakan sesuai Anjuran Mediator, Tergugat wajib mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan, serta memberikan hak-haknya seperti semula dan Penggugat telah menyampaikan surat lapor diri siap bekerja sehingga Penggugat menuntut agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak bulan Agustus s.d. Oktober 2023 dengan total sebesar Rp127.653.705,- (seratus dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima rupiah) berdasarkan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa gugatan Penggugat tersebut tidak jelas/kabur (*obsuur libel*), karena tuntutan Penggugat terkait putusan sela yang diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berupa perintah untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya hanya dapat diterapkan dan diberlakukan terhadap pekerja yang sedang diskorsing/ dibebastugaskan sementara sesuai Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah dihapus oleh UU

Halaman 38

Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Penetapan Perpu Cipta Kerja sehingga Pasal 96 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat dijadikan dasar untuk menuntut putusan sela;

3. Bahwa lebih lanjut, Penggugat dalam posita gugatan angka 17 dan petitum gugatan dalam pokok perkara angka 2, menuntut untuk dipekerjakan kembali sebagai karyawan Tergugat pada posisi dan jabatan, serta hak-haknya semula. Namun, berdasarkan Risalah Bipartit tanggal 12 Juli 2023, Penggugat menyatakan menerima sepenuhnya konsekuensi atas temuan pelanggaran dan meminta pembayaran kompensasi PHK sebesar 4xPMTK, pelunasan terhadap house ownership program dan car ownership program;

4. Bahwa dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa Penggugat justru telah sepakat untuk di PHK karena pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI dan PKB Unioleo 2021-2023, bukan meminta untuk dipekerjakan kembali. Dengan demikian, gugatan Penggugat bertentangan satu dengan lainnya sehingga menjadi tidak jelas atau kabur (obscuur libel);

5. Bahwa oleh karena dasar tuntutan putusan sela berupa pembayaran upah beserta hak-hak lainnya dan tuntutan dipekerjakan kembali dalam gugatan tidak jelas, atau kabur (obscuur libel), maka gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan tidak jelas, atau kabur (obscuur libel), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena yang menjadi alasan dan keberatan Tergugat dalam jawabannya tentang tuntutan provisi dan upah selama masa diskorsing telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan dalam putusan akhir, sehingga dengan demikian eksepsi ataupun keberatan Tergugat tentang gugatan tidak jelas atau kabur (obscuur libel) tidak berdasar dan beralasan hukum dan haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA:

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

1. Bahwa PT Unilever Oleochemical Indonesia adalah perusahaan multi nasional yang berkedudukan hukum di Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Blok M, N, R, S, Huta VI Nagori Sei Mangkei, Bosar Maligas, Simalungun, Sumatera Utara sesuai dengan Akta Pendirian No. 05, tanggal 29 Juni 2020.
2. Bahwa Penggugat mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor 076/SPK-PKWT/06/2014, tanggal 02 Juni 2014, dilanjutkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Nomor:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

013/SPK-Permanent-MS/06/2015, tanggal 02 Juni 2015, dengan Jabatan terakhir sebagai Manager Logistik, dan menerima upah pokok sebesar Rp.35.545.885,- Tunjangan Tetap terdiri dari Free Package UOI Rp.401.467,-, Operation Allowance Rp.1.272.000,- Remote Area Allowance Rp.5.331.883,- sehingga Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp.42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah), dengan upah yang terakhir diterima adalah upah bulan Juli 2023, yang diterima tanggal 21 Juli 2023, Adapun waktu pembayaran upah di perusahaan Tergugat sesuai Pasal 20 PKB 2021 – 2023 adalah pada setiap tanggal 21 setiap bulannya.

3. Bahwa selama lebih dari 9 tahun bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat memiliki dedikasi yang baik, hal ini dibuktikan dengan prestasi kerja yang pernah diterima oleh Penggugat.

4. Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat berawal pada tanggal 10 Juli 2023, Penggugat dipanggil oleh Sdr. Andy Mukammil, Jabatan HRBP Manager, dalam pemanggilan tersebut kepada Penggugat diberikan sanksi skorsing, dengan alasan melakukan perbuatan melanggar kode etik berbisnis (CoBP), sebagaimana surat Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 Juli 2023, dengan pembebasan tugas/skorsing selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023;

5. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas tuduhan pelanggaran kode etik berbisnis (CoBP) dengan alasan bahwa sekitar 11 Agustus 2022, ada laporan dari team security ke team logistics mengenai adanya losses oil di KINRA dry port dan truck oil. Bahwa berdasarkan laporan security tersebut, maka ditindaklanjuti dengan dilakukannya pertemuan/meeting bersama di ruang induction security antara security dan team inbound logistics.

6. Bahwa pada tanggal 12 Juli 2023, Penggugat datang ke perusahaan guna menghadiri panggilan perusahaan melalui HR Manager Sdr. Andy Mukammil. Bahwa dalam pemanggilan tersebut, Penggugat menolak keputusan perusahaan yang akan memberikan sanksi PHK dan Penggugat meminta agar perusahaan mereview kembali keputusannya. Bahwa dalam pertemuan tersebut juga HR Manager Sdr. Andy Mukammil mendesak Penggugat agar menerima kesalahan yang dituduhkan dan meminta pertimbangan perusahaan memberikan kompensasi 4xPMTK, Pelunasan HOP and COP. perlu Penggugat tegaskan bahwa kompensasi yang tertuang dalam notulen pertemuan adalah usulan dari Manager HR, Sdr. Andy Mukammil, BUKAN PERMINTAAN PENGGUGAT, karena

Halaman 40
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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

Halaman 40



Penggugat menolak PHK dan meminta diberikan kesempatan untuk terus bekerja, hal ini dibuktikan dengan Chat WA dari Sdr. Andy Mukammil.

7. Bahwa pada tanggal 7 Agustus 2023, dilakukan pertemuan lanjutan, dalam pertemuan tersebut, Sdr. Andy Mukammil menyatakan keputusan Perusahaan adalah memberikan pesangon 0 (nol) PMTK, kecuali di putusan oleh pengadilan. Bahwa dalam pertemuan tersebut, Penggugat menegaskan bahwa Penggugat menolak PHK dan masih mau bekerja dan mohon dipertimbangkan kembali tuduhan kepada Penggugat, karena semua yang Penggugat lakukan untuk kepentingan Perusahaan. Oleh karena tidak tercapai kesepakatan, maka Penggugat diminta untuk hadir kembali pada tanggal 14 Agustus 2023;

8. Bahwa oleh karena batas waktu pembebasan tugas/skosing telah habis, maka pada tanggal 10 Agustus 2023, Penggugat masuk kerja seperti biasa, akan tetapi absensi Penggugat masih di blokir, karenanya Penggugat melaporkan kepada security yang bertugas yaitu Bpk Agustiono;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah:

1. Bahwa benar dalil Penggugat dalam angka 2 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan karyawan Tergugat terhitung sejak tanggal 2 Juni 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Logistics dan menerima upah terakhir sebesar Rp.42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah);
2. Bahwa sebagai Manager Logistics, Penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut:
 - Memastikan dan mengembangkan proses operasional dan organisasi di Logistics agar sesuai dengan target dan visi perusahaan;
 - Bertanggung jawab pada seluruh biaya yang terjadi di Logistics: tenaga kerja, tenaga bongkar muat, transport, custom agent, berbagai biaya Gudang;
 - Melakukan inisiatif untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka efisiensi dan produktivitas;
3. Bahwa dalam perusahaan Tergugat, berlaku Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023) sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan;
4. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat dalam angka 3 s.d. 5 gugatan yang pada pokoknya menyatakan Penggugat memiliki prestasi kerja yang baik selama 9 (Sembilan) tahun bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat menolak tuduhan pelanggaran kode etik berbisnis (CoBP) dengan alasan Penggugat sebagai Manager Logistics secara terpaksa

Halaman 41
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



memberikan persetujuan penambahan biaya Tim Khusus Security hanya untuk bulan September 2022, dan Penggugat hanya merekomendasikan calon karyawan Operator Forklift, namun seluruh proses rekrutmen diserahkan kepada Tim Rekrutmen;

5. Bahwa adalah fakta Penggugat bersama-sama dengan karyawan lainnya diketahui telah menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil yang terdiri dari karyawan PT G4S (vendor UOI/Tergugat) untuk mengawasi kebocoran/ kehilangan minyak (losses oil) yang dibawa masuk ke perusahaan Tergugat;

6. Bahwa adanya Tim Pengawasan Oil tersebut mengakibatkan biaya tambahan yang seharusnya sudah termasuk ke dalam biaya Team Security, namun faktanya biaya tambahan tersebut disepakati oleh Penggugat dan karyawan lainnya untuk dibebankan kepada Team Logistics sebagaimana email tertanggal 16 November 2022;

7. Bahwa berdasarkan kesepakatan tersebut, Penggugat kemudian menyetujui biaya tambahan pekerjaan Tim Pengawasan Oil bulan September 2022 sebagaimana Invoice No. SIJKT-22/05069 tanggal 7 Oktober 2022 untuk Purchase Order No. 13798767 sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) sebagaimana tercantum dalam email tertanggal 21 November 2022;

8. Bahwa persetujuan dari Penggugat terkait pembayaran biaya tambahan tersebut telah menimbulkan kerugian terhadap Tergugat sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), karena seharusnya biaya tersebut sudah tercakup dalam biaya Team Security sehingga tidak diperlukan biaya tambahan;

9. Bahwa persetujuan tersebut juga bertentangan dengan tanggung jawab Penggugat sebagai Manager Logistics, karena biaya tersebut seharusnya tidak dibebankan kepada Team Logistics, melainkan menjadi tanggung jawab Team Security, namun faktanya Penggugat tetap memberikan persetujuan pembayaran tersebut;

10. Bahwa selanjutnya, Penggugat melalui email tertanggal 23 Agustus 2022 kepada karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) meminta untuk dilakukan wawancara dengan calon karyawan PT ISS (vendor UOI/Tergugat) bernama Sdr. Surung Simanjuntak;

11. Bahwa permintaan Penggugat tersebut menunjukkan bahwa Penggugat telah melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor yang bukan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai Manager Logistics. Oleh karenanya, dalil Penggugat yang



menyatakan Penggugat menyerahkan proses rekrutmen kepada Tim Rekrutmen adalah tidak berdasar dan harus ditolak.

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat adalah:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
2. Dan hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku?

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 P-18 dan tidak mengajukan saksi, dan selanjutnya Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T.1 sampai dengan T.20 dan juga tidak mengajukan saksi;

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan bipartit dan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dengan Nomor 500.15.14/236/10.4/2023 tanggal 14 September 2023, oleh karena para pihak belum melaksanakan Anjuran pegawai Mediator tersebut, 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 pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara yang merupakan syarat utama dalam 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;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat (I.c Luhut P. Siboro) mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 02 Juni 2014 bagian terakhir sebagai Manager Logistik dengan upah pokok sebesar Rp.35.545.885,00, Tunjangan Tetap terdiri dari Free Package UOI Rp.401.467,00, Operation Allowance

Halaman 43
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.1.272.000,00 Remote Area Allowance Rp.5.331.883,00 dengan total Rp.42.551.235,00 (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang memohon agar menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan serta hak-hak semula;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat berawal pada tanggal 10 Juli 2023, yang saat itu Penggugat dipanggil oleh Sdr. Andy Mukammil, Jabatan HRBP Manager Pada Perusahaan Tergugat, dalam pemanggilan tersebut kepada Penggugat diberikan sanksi skorsing, dengan alasan melakukan perbuatan melanggar kode etik berbisnis (CoBP), sebagaimana surat Nomor: HR-UOI/SS/03/VII/2016, tertanggal 10 Juli 2023, dengan pembebasan tugas/skorsing selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa terhadap skorsing tersebut Penggugat menolak dengan tegas atas tuduhan pelanggaran kode etik berbisnis (CoBP) dengan alasan bahwa Manager Logistics sebelumnya yaitu sekitar tahun 2020, dimana pernah dibentuk tim pengawalan oil dengan tugas yaitu secara rutin melakukan pengawalan oil yang masuk ke PT Unilever Oleochemical Indonesia (l.c Tergugat) untuk menekan kerugian akibat kehilangan oil yang dikirim ke PT Unilever Oleochemical Indonesia, sehingga dalam rapat tersebut disimpulkan untuk dilakukan pengawalan oil dengan mengaktifkan kembali Tim Pengawalan Oil dan Tim Pengawalan Oil dibentuk oleh Team Security yang secara structural yang berada dan dibawah tanggung jawab Department HRD Manager dan bukanlah sebagai tanggungjawab Manager Logistik;

Menimbang, bahwa sebagai Manager Logistics, Penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang yaitu : memastikan dan mengembangkan proses operasional dan organisasi di Logistics agar sesuai dengan target dan visi Perusahaan dan bertanggung jawab pada seluruh biaya yang terjadi di Logistics: tenaga kerja, tenaga bongkar muat, *transport*, *custom agent*, berbagai biaya Gudang serta melakukan inisiatif untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka efisiensi dan produktivitas;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat pada saat sidang mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dan dalil-dalil dalam gugatan bahwa Penggugat sebagai Manager Logistics secara terpaksa memberikan persetujuan penambahan biaya Tim Khusus Security hanya untuk bulan September 2022, dan Penggugat hanya merekomendasikan calon karyawan

Halaman 44

Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Operator Forklift, namun seluruh proses rekrutmen diserahkan kepada Tim Rekrutmen;

Menimbang, bahwa atas tindakan Penggugat tersebut yang menyetujui pembiayaan tambahan merupakan Tindakan yang merugikan Perusahaan, dan hal ini merupakan fakta yang tak terbantahkan bahwa Penggugat bersama-sama dengan karyawan lainnya diketahui telah menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil yang terdiri dari karyawan PT G4S (vendor UOI/Tergugat) untuk mengawasi kebocoran/kehilangan minyak (*losses oil*) yang dibawa masuk ke perusahaan Tergugat. Dan dengan adanya Tim Pengawasan Oil tersebut mengakibatkan biaya tambahan yang seharusnya sudah termasuk ke dalam biaya Team Security, namun faktanya biaya tambahan tersebut disepakati oleh Penggugat dan karyawan lainnya untuk dibebankan kepada Team Logistics sebagaimana email tertanggal 16 November 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan kesepakatan tersebut, Penggugat kemudian menyetujui biaya tambahan pekerjaan Tim Pengawasan Oil pada bulan September 2022 sebagaimana Invoice Nomor SIJKT-22/05069 tanggal 7 Oktober 2022 untuk Purchase Order Nomor 13798767 dengan biaya sebesar Rp.26.950.000,00 (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) sesuai dalam email tanggal 21 November 2022;

Menimbang, bahwa persetujuan yang diberikan oleh Penggugat terkait pembayaran biaya tambahan tersebut telah menimbulkan kerugian terhadap Tergugat sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah), karena seharusnya biaya tersebut sudah tercakup dalam biaya Team Security sehingga tidak diperlukan biaya tambahan dan persetujuan tersebut juga bertentangan dengan tanggung jawab Penggugat sebagai Manager Logistics, karena biaya tersebut seharusnya tidak dibebankan kepada Team Logistics, melainkan menjadi tanggung jawab Team Security, namun faktanya Penggugat tetap memberikan persetujuan pembayaran tersebut;

Menimbang, bahwa dalam perusahaan Tergugat, berlaku Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021 -2023 (PKB Unioleo 2021-2023) sebagai pedoman dan acuan dalam melaksanakan hubungan kerja antara Pengusaha dan tenaga kerja;

Menimbang, bahwa perbuatan Penggugat yang menyetujui biaya tambahan Tim Pengawasan Oil sebesar Rp.26.950.000,- (dua puluh enam juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) untuk dibebankan ke Team Logistics sehingga menimbulkan

Halaman 45
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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

kerugian Tergugat dan melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI tentang konflik kepentingan bahwa semua karyawan dan pihak lain yang bekerja untuk Unilever diharapkan untuk menghindari kegiatan pribadi dan kepentingan finansial yang dapat bertentangan dengan tanggung jawab mereka terhadap Perusahaan serta karyawan tidak boleh mencari keuntungan untuk diri mereka sendiri atau orang lain melalui penyalahgunaan posisi mereka di Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 41 ayat 6 Perjanjian Kerja Bersama Unioleo Tahun 2021-2023 yang berbunyi "Karyawan wajib mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin sesuai dengan norma-norma yang ditentukan dalam Code of Business Principles (CoBP), perjanjian dan peraturan kerja, atau menurut kebiasaan yang berlaku dan karyawan tidak diperkenankan menyalahgunakan kedudukan, jabatan, dan wewenang yang ada padanya untuk kepentingan dan keuntungan pribadi maupun pihak ketiga di luar maupun di dalam pabrik";

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 46 ayat 6 huruf u Perjanjian Kerja Bersama I Periode Tahun 2021-2023 PT Unilever Oleochemical Indonesia bahwa Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, antara lain : Mencari keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain dengan menggunakan jabatannya sehingga Perusahaan langsung atau tidak langsung dirugikan";

Menimbang, bahwa oleh karena perbuatan Penggugat yang menyetujui biaya tambahan Tim Pengawasan Oil sehingga menimbulkan kerugian Tergugat dan melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI tentang konflik kepentingan dan Perjanjian Kerja Bersama I Periode Tahun 2021-2023 dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak karena dapat merugikan Perusahaan Tergugat secara terus-menerus jika tidak segera dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Penggugat merugikan perusahaan dan mengancam keberlangsungan usaha Tergugat, maka Tergugat menerbitkan surat Nomor 0039/HR-IR-UOI/8/2023, perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Luhut P. Siboro pada tanggal 10 Agustus 2023 yang pada intinya PT. Unilever Oleochemical Indonesia (l.c Tergugat) menyampaikan pemberitahuan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan karena telah melakukan pelanggaran pencatatan pelaporan dan pembukuan yang akurat serta

Halaman 46
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



menghindari benturan kepentingan dan perbuatan tersebut telah melanggar kode etik tujuan dan prinsip bisnis Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Tindakan Penggugat yang menyetujui biaya tambahan Tim Pengawasan Oil sehingga menimbulkan kerugian Tergugat dan melakukan intervensi dalam proses rekrutmen calon karyawan vendor telah melanggar Kode Etik Bisnis UOI tentang konflik kepentingan dan Perjanjian Kerja Bersama I Periode Tahun 2021-2023 PT. Unilever Oleochemical Indonesia, maka surat Nomor 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023, perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Luhut P. Siboro dinyatakan sah dan sesuai peraturan perundang-undangan, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) **haruslah ditolak**;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat diberhentikan karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama I Periode Tahun 2021-2023 PT. Unilever Oleochemical Indonesia, maka Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebesar **Rp.84.880.229,00 (delapan puluh empat juta delapan ratus delapan puluh ribu dua ratus dua puluh sembilan rupiah)**, dengan perincian sebagai berikut;

- Uang pisah sesuai PKB sebesar Rp.53.318.842,00
- Cuti Panjang dan sisa cuti tahunan sebesar Rp.18.081.144,00
- Hak-hak lainnya sebesar Rp.13.480.243,00

• **Total sebesar Rp.84.880.229,00**



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) yang meminta agar menghukum Tergugat membayar upah yang biasa diterima Penggugat pada setiap tanggal 21 setiap bulannya terhitung sejak bulan Agustus 2023 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa surat Tergugat Nomot HR-UOI/SS/03/VII/2016 perihal Pemberian Surat Skorsing tetanggal 10 July 2023 kepada Penggugat yang menyatakan bahwa untuk tidak menjalankan tugas dan tanggungjawab yang melekat pada jabatan tersebut selama 30 (tiga puluh) hari terhitung tanggal 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023, dan selama masa skorsing tersebut Penggugat hanya mendapatkan tunjangan pokok dan tunjangan tetap;

Menimbang, bahwa sesuai bukti yang diajukan oleh Tergugat T-7.1, T-7.2, T-7.3, T-7.4, T-7.5 dan T-7.6 bahwa gaji pokok Penggugat adalah sebesar Rp.35.545.885,00 (tiga puluh lima juta lima ratus empat puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Penggugat diskorsing dari tanggal 10 Juli 2023 sampai dengan 9 Agustus 2023 dan pemutusan hubungan kerja (PHK) pertanggal 10 Agustus 2023 dan pemutusan hubungan kerja dinyatakan sah secara hukum, maka Tergugat wajib membayarkan upah pokok Penggugat pada bulan Agustus 2023 sebesar **Rp.35.545.885,00 (tiga puluh lima juta lima ratus empat puluh lima ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah)**, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka gugatan Penggugat cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian dan menolak selain dan selebihnya**;

DALAM REKONVENSİ:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya dalam konvensi pada pokok perkara, maka mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat/ Tergugat Konvensi tidak ada perbedaan antara gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang lagi sehingga seluruh alat bukti dan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam konvensi adalah merupakan satu kesatuan dalam pertimbangan gugatan Rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Konvensi/ Tergugat dalam Rekonvensi telah ditolak untuk seluruhnya, maka segala



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuatu pertimbangan dalam Konvensi secara mutatis mutandis menjadi bagian dalam pertimbangan gugatan Rekonvensi ini;

1. Bahwa Tergugat Rekonvensi merupakan karyawan Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 2 Juni 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Logistics dan menerima upah terakhir sebesar Rp.42.551.235,- (empat puluh dua juta lima ratus lima puluh satu ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah);
2. Bahwa dalam perusahaan Penggugat Rekonvensi, berlaku Pedoman Prinsip Bisnis dan Kebijakan Pedoman Unilever (Kode Etik Bisnis UOI) dan Perjanjian Kerja Bersama PT Unilever Oleochemicals Indonesia 2021-2023 (PKB Unioleo 2021-2023) sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisahkan yang wajib dipatuhi oleh Tergugat Rekonvensi;
3. Bahwa sebagai Manager Logistics, Tergugat Rekonvensi memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut:
 - Memastikan dan mengembangkan proses operasional dan organisasi di Logistics agar sesuai dengan target dan visi perusahaan;
 - Bertanggung jawab pada seluruh biaya yang terjadi di Logistics: tenaga kerja, tenaga bongkar muat, *transport*, *custom agent*, berbagai biaya Gudang;
 - Melakukan inisiatif untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam rangka efisiensi dan produktivitas;
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi bersama-sama dengan karyawan lainnya diketahui telah menyetujui pembentukan Tim Pengawasan Oil yang terdiri dari karyawan PT G4S (vendor UOI/Tergugat) untuk mengawasi kebocoran/kehilangan minyak (*losses oil*) yang dibawa masuk ke perusahaan Penggugat Rekonvensi;
5. Bahwa adanya Tim Pengawasan Oil tersebut mengakibatkan biaya tambahan yang seharusnya sudah termasuk ke dalam biaya Team Security, namun faktanya biaya tambahan tersebut disepakati oleh Penggugat dan karyawan lainnya untuk dibebankan kepada Team Logistics sebagaimana email tertanggal 16 November 2022;

Menimbang, bahwa dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim pada pertimbangan pokok perkara, sehingga untuk lebih efisien dan praktis tidak perlu lagi dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas, maka gugatan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi tidak beralasan dan berdasarkan hukum sehingga haruslah **ditolak untuk seluruhnya**;

Halaman 49
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI :

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas bahwa gugatan Penggugat Dalam Konvensi/Tergugat Dalam Rekonvensi dikabulkan untuk sebagian dan oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

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

MENGADILI;

DALAM KONVENSI:

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat Tergugat Nomor 0039/HR-IR-UOI/8/2023 tanggal 10 Agustus 2023 tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sah secara hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Pelanggaran Kode Etik Bisnis UOI Juncto Pelanggaran pasal 41 ayat 6 dan pasal 46 ayat 6 huruf u Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Unioleo tahun 2021 – 2023;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa upah bulan Agustus 2023 dan uang penggantian hak dengan total sebesar **Rp.120.426.114,00 (seratus dua puluh juta empat ratus dua puluh enam ribu seratus empat belas rupiah)**, dengan perincian sebagai berikut;



- Upah bulan Agustus 2023
sebesar Rp.35.545.885,00
- Uang pisah sesuai PKB sebesar
Rp.53.318.842,00
- Cuti Panjang dan sisa cuti
tahunan sebesar Rp.18.081.144,00
- Hak-hak lainnya sebesar
Rp.13.480.243,00

• **Grand total sebesar Rp.120.426.114,00**

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

-
- **DALAM REKONVENSI:**
 - Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
 -
- **DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:**
 - Membebaskan kepada Negara biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini sebesar Rp.32.500,00 (tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari **Senin, tanggal 29 Januari 2024** oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, 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, putusan tersebut pada hari ini **Kamis tanggal 01 Februari 2024** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh **Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat** melalui persidangan secara **e-litigasi**;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

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

Masdalena Lubis, S.H

Halaman 51
Putusan Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

Panitera Pengganti,

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H

Ongkos-ongkos:

-	Biaya Panggilan : Rp.12.500
-	Biaya Materai : Rp.10.000
-	Redaksi : <u>Rp.10.000</u>
Jumlah	: Rp.32.500,- (tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah);