



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/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:

SOFIAN, Laki-laki, Tempat Tanggal lahir Medan 12 Juni 1974, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat di Jl. Baut Gang Amal Lingk II Rengas Pulau Kec. Medan Marelan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberi kuasa kepada Berfikir Zebua, S.H., dan Weni Juniati, S.H. masing-masing Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Buruh Provinsi Sumatera Utara yang berkedudukan di Jl. Sekip Gg. Suropati No. 5, Kelurahan Sei Putih Timur 1, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa tanggal 16 April 2024 yang telah didaftarkan di kepaniteraan hukum Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 355/Penk.PHI/2024/PN Mdn tanggal 30 April 2024, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

LAWAN :

PT. INTAN NASIONAL IRON INDUSTRI, yang bertempat di Jl. Gandhi No. 130 Sei Rengas Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Imam Herianto selaku Direktur, yang memberikan Kuasa kepada Nasib Pane, S.H., Pardomuan Sianturi, S.H., Rondang Dame Lasmaria Aritonang, S.H., dan Roni Chandra Hasudungan, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Office Nasib Pane & Partners, yang berkantor di Jalan Jala Asri IV No. 118 Kelurahan Besar Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan, Sumatera Utara, yang bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa tanggal 30 Agustus 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 782/Penk.PHI/2024/PN Mdn tertanggal 30 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Halaman 1
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Setelah membaca berkas perkara dan bukti surat dan saksi yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Agustus 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dibawah Register Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan dari Intan Nasional Iron Industri sejak Tahun 1995 (kurang lebih 28 Tahun) dengan poisis terakhir pada Divisi Barang jadi dan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.624.118 (Tiga Juta Enam Ratus Dua Puluh Empat Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah);
2. Bahwa Penggugat selama bekerja selalu bekerja dengan baik dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap Tergugat, hal ini dapat di buktikan lamanya masa kerja Penggugat kepada Tergugat;
3. Bahwa sejak bulan juni 2023 Tergugat sudah mulai menunjukkan tanda-tanda keterlambatan pembayaran gaji kepada Tergugat yang mana gaji bulan Juni 2023 dan Juli 2023 akan di bayar bulan-bulan berikut dan itupun di cicil oleh Tergugat sehingga Penggugat terakhir kali menerima upah dari Tergugat yaitu upah bulan Juli 2023 dan baru di bayarkan sekitar oktober 2023;
4. Bahwa pada bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 Penggugat yang telah melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, namun upahnya tidak diberikan oleh Tergugat;
5. Bahwa mengingat upah Penggugat tidak di bayarkan oleh Tergugat pada bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023, Penggugat mempertanyakan upahnya kepada Tergugat, namun Tergugat menyampaikan alasan kepada Penggugat bahwasanya keuangan Tergugat sedang tidak stabil;
6. Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2023 Tergugat mengeluarkan surat yang isinya menyampaikan seluruh karyawan akan di rumahkan sejak 01 November 2023 dan akan masuk kerja kembali menunggu pemberitahuan selanjutnya dari Tergugat dan akan menerima upah sebesar 50 % setiap dari gaji pokok;
7. Bahwa sampai dengan Gugatan ini di ajukan oleh Penggugat, Upah Penggugat sejak Bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 serta upah selama di rumahkan juga belum diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Halaman 2
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



8. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah Penggugat sejak Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023. Maka, Penggugat melalui kuasanya mengajukan permohonan mediasi/Pengaduan PHK ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara mediasi sebagaimana tertuang dalam pasal 8 Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

9. Bahwa upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara mediasi melalui kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tidak menemukan titik temu antara Penggugat dan Tergugat;

Sehingga, pada tanggal 12 Februari 2024, Dinas ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran No. 500.15.14/0900 dengan Perihal Anjuran yang menganjurkan agar membayar hak-hak dari pada Penggugat I.c. Sofian;

10. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah Penggugat sejak Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 serta Upah di rumahkan sejak bulan November 2023, Desember 2023, Januari 2024, Februari 2024 dan Maret 2024, maka berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Jo.Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 48 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja berlasan hukum Penggugat mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan kerja kepada Tergugat;

Maka, demi hukum Tergugat wajib memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus Sebesar Rp. 50.737652,- (Lima Puluh Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Lima Puluh Dua Rupiah) dengan rincian berikut :

Uang Pesangon 9 x Rp. 3.624.118 = Rp. 32.617.062,-

Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp. 3.624.118 = Rp. 18.120.590,- +

Total = Rp. 50.737652,-

11. Bahwa oleh karena tidakan Tergugat yang belum memberikan upah Penggugat sejak bulan sejak Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023, maka, patutlah di mohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara aquo, agar menghukum Tergugat untuk dapat membayar Upah Penggugat yang belum dibayarkan Terguggat sejak bulan sejak bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 sebesar Rp. 10.872.354 (sepuluh juta



delapan ratus tujuh puluh dua ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

3 x Rp. 3.624.118 = Rp. 10.872.354

12. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang belum memberikan upah Penggugat selama dirumahkan sejak bulan November 2023 sampai dengan bulan juli 2024 maka, patutlah di mohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara aquo, agar menghukum Tergugat untuk dapat membayar Upah Penggugat selama dirumahkan yang belum dibayarkan Tergugat sejak bulan November 2023 sampai dengan bulan juli 2024 sebesar Rp. 16.308.531 (Enam Belas Juta tiga ratus Delapan Ribu Lima ratus Tiga Puluh Satu Rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

9 x Rp. 1.812.059 = Rp. 16.308.531

13. Bahwa dikarenakan Penggugat telah jelas bekerja kepada Tergugat, dan Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat sejak Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 serta Upah di rumahkan sejak bulan November 2023 sampai dengan bulan juli 2024 bertentangan dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Jo.Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga demi hukum dan keadilan, patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara aquo, untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;

14. Bahwa mengingat, nominal dalam perkara ini tidak mencapai Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah). Patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.

15. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat ini didasarkan atas bukti yang cukup otentik dan ekseptional, yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial / Pengadilan Negeri Medan agar menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian diatas, Penggugat memohon kepada ketua Pengadilan Negeri Medan Cq. Pengadilan Hubungan Industrial Jo. Majelis Hakim Yang memeriksa dan Mengadili untuk memanggil pihak-pihak yang berperkara untuk hadir dalam persidangan yang telah ditentukan untuk itu serta mengambil keputusan sebagai berikut :

PRIMAIR

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat adalah karyawan yang bekerja kepada Tergugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Sebesar Rp. 50.737652,- (Lima Puluh Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Lima Puluh Dua Rupiah) dengan rincian berikut :

Uang Pesangon 9 x Rp. 3.624.118	= Rp. 32.617.062,-
Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp. 3.624.118	= Rp. 18.120.590,- +
Total	= Rp. 50.737652,-
5. Menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sejak bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 sebesar Rp. 10.872.354 (Sepuluh Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Empat Rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

3 x Rp. 3.624.118	= Rp. 10.872.354
-------------------	------------------
6. Menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat selama dirumahkan sejak bulan November 2023 sampai dengan bulan Juli 2024 sebesar Rp. 16.308.531 (Enam Belas Juta tiga ratus Delapan Ribu Lima ratus Tiga Puluh Satu Rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

9 x Rp. 1.812.059	= Rp. 16.308.531
-------------------	------------------
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya perlawanan atau kasasi.
8. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

SUBSIDAIR:

Atau jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Keputusan yang seadil-adilnya sesuai hukum yang berlaku (Ex Aquo Et Bono). Terima kasih.

Halaman 5
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Berfikir Zebua, S.H., dan Weni Juniati, S.H., Sedangkan Tergugat hadir kuasanya Nasib Pane, S.H., Pardomuan Sianturi, S.H., Rondang Dame Lasmaria Aritonang, S.H., dan Roni Chandra Hasudungan, 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;

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

I. DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Kurang pihak (Plurium Litis Consortium).

Majelis Hakim yang Terhormat, setelah Tergugat mencermati Gugatan Penggugat, bahwa Gugatan Penggugat kurang Pihak karena tidak mengikutsertakan Saiful Bahri dkk (51 orang) dalam Gugatan A Quo yang menyebabkan Gugatan Penggugat patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima, sebagaimana Tergugat uraikan sebagai berikut:

1. Salah satu syarat Formil gugatan untuk diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah dilampirkannya anjuran tertulis dalam bentuk risalah hasil mediasi atau konsiliasi bersamaan dengan pengajuan surat gugatan dan ketentuan ini bersifat imperative (wajib) berdasarkan pasal 83 ayat (1) Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Pasal 83 ayat (1) Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

- (1) Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
2. Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, telah dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pengajuan gugatan dalam lingkup Pengadilan Hubungan Industrial, wajib dilampiri risalah/anjuran penyelesaian;
3. Bahwa Penggugat mengajukan Gugatan a quo dengan melampirkan Anjuran No.500.15.14/0900 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 12 Pebruari 2024;



4. Hal tersebut dengan jelas dinyatakan oleh Penggugat halaman 2 salah satu posita dalam gugatan a quo poin 9 sebagai berikut:
Bahwa upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara mediasi melalui kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tidak menemukan titik temu antara Penggugat dengan Tergugat, Sehingga pada tanggal 12 Pebruari 2024, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran No.500.15.14/0900 dengan perihal Anjuran yang menganjurkan agar membayar hak-hak dari pada Penggugat Ic Sofian;
5. Terhadap hal tersebut, perlu Tergugat sampaikan ternyata pada Faktanya dalam Anjuran No. 500.15.14/0900 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan tanggal 12 Pebruari 2024, bukan ditujukan hanya untuk Penggugat sendiri tetapi kepada Sdr Saiful Bahri,dkk (51 orang);
6. Oleh karena Anjuran No.500.15.14/0900 yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah anjuran untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak PT.INTAN NASIONAL IRON INDUSTRI terhadap Saiful Bahri, dkk (51 orang), artinya pihak Saiful Bahri, dkk terdiri dari lebih dari satu subyek hukum (51 subyek hukum);
7. Karena Anjuran No.500.15.14/0900 dipergunakan Penggugat sendiri, sebagai lampiran untuk mengajukan gugatannya, tanpa melibatkan Saiful Bahri, dkk (51 orang), maka Saiful Bahri dkk (51 orang) akan kehilangan haknya/ tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan keterangan yang utuh didalam pemeriksaan gugatannya;
8. Hal tersebut bukanlah tanpa alasan, dilibatkannya Saiful Bahri cs selaku Pihak yang ada dalam anjuran No.500.15.14/0900 ke dalam perkara a quo tentu akan membuat peristiwa hukum a quo menjadi terjelaskan dengan baik dan tidak terpotong - potong ;
9. Keberadaan Saiful Bahri cs mutlak dan tidak dapat ditawar adanya, selain bertujuan untuk terangnya peristiwa quo juga bertujuan agar tidak ada pihak lain yang dirugikan dengan diajukanya Gugatan a quo;
10. Apabila masih ada pihak yang perlu ditarik dalam Gugatan namun tidak ditarik, akan berujung pada sebuah gugatan yang kurang pihak (Plurium Litis Consortium) sebagaimana dinyatakan oleh Ahli Hukum M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul “ Hukum Acara Perdata” dalam pendapatnya sebagai berikut:



“Bentuk error in persona yang lain disebut plurium litis consortium, Pihak yang bertindak sebagai penggugat atau yang ditarik sebagai tergugat”:

- Tidak lengkap, masih ada orang yang mesti ikut bertindak sebagai penggugat atau ditarik tergugat;
- Oleh karena itu, gugatan mengandung error in persona dalam bentuk plurium Litis consortium, dalam arti gugatan kurang pihaknya.”

(Sumber: M.Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, Edisi Kedua, (Jakarta:Sinar Grafika,2017) hal.119).

11. Berdasarkan argumentasi hukum dan pendapat dari Ahli Hukum diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan Gugatan a quo kurang pihak, sehingga sudah seharusnya tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).

II. DALAM POKOK PERKARA

Majelis hakim yang Terhormat, sebelum Tergugat menjelaskan dasar argumen dan bantahan terhadap dalil-dalil Penggugat, terlebih dahulu menyampaikan hal berikut ini:

- 1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, argumen, dan pernyataan yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali apabila Tergugat dengan tegas mengakui di dalam Eksepsi dan di dalam Jawaban Pokok Perkara ini;-----
- 2. Inti dari Gugatan a quo adalah mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat sejak Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 serta upah dirumahkan sejak bulan November 2023, Desember 2023, Januari 2024, Pebruari 2024 dan Maret 2024 sampai Juli 2024;
- 3. Maka terhadap dalil Penggugat tersebut, perlu Tergugat sampaikan terlebih dahulu, bahwa Tergugat adalah suatu perusahaan padat karya dan padat modal yang didirikan menurut hukum Negara Republik Indonesia, yang telah berdiri sejak tahun 1970 dan sampai sekarang telah 54 tahun;
- 4. Tergugat selalu berkomitmen memberikan kontribusi kepada Negara dan Bangsa Indonesia dengan membuka kesempatan bekerja bagi masyarakat Indonesia;
- 5. Oleh karena beberapa faktor (hal-hal yang sifatnya dari eksternal perseroan), yang mengakibatkan Tergugat tidak mampu melanjutkan usahanya, maka sejak

Halaman 8
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



bulan Oktober Tahun 2019 perusahaan telah berhenti berproduksi, dan untuk dapat mempertahankan serta memenuhi segala kewajiban hukumnya termasuk untuk upah pekerja/buruh (ic Penggugat), Tergugat mengambil imbal jasa dengan memproduksi barang-barang milik pihak ketiga;

-----6. Tahun 2022 hingga jawaban ini kami sampaikan perusahaan (ic Tergugat) secara terus menerus mengalami kerugian dikarenakan membanjirnya produk BJLS NON SNI di pasaran sehingga terjadi persaingan tidak sehat, menambah terpuruknya keuangan perusahaan, namun karena komitmen untuk membangun bangsa dan mendukung program pemerintah, dan seturut pula dengan pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan tersebut telah diubah dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut:

(1) Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat Pekerja /Serikat buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

-----7. Ketentuan tersebut lebih lanjut dijabarkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal sebagai berikut:

“Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan Direktur;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

-----8. Kemudian pada tahun 2023 kerugian Tergugat semakin besar, walaupun demikian Tergugat masih terus berupaya untuk memenuhi serta memberikan kewajiban-kewajibannya kepada Penggugat;



-----9. Salah satu langkah Tergugat untuk dapat memenuhi kewajibannya kepada pekerja/buruh adalah merumahkan sebagian pekerja/buruh dan termasuk Penggugat sehingga pengeluaran bisa di minimalisir agar kekurangan pembayaran upah kepada pekerja bisa ditutupi;

-----10. Namun sangat disayangkan solusi/itikad baik yang ditawarkan Tergugat, tidak disambut baik oleh Penggugat (Saiful Bahri, dkk (51 orang)), sehingga metode pembayaran dan langkah-langkah yang ditawarkan Tergugat menjadi sia-sia karena ditolak oleh Penggugat;

-----11. Melihat serta menyadari keadaan perusahaan (ic Tergugat) yang terus menerus merugi, ada beberapa orang dari pekerja/buruh (Saiful Bahri, dkk.51 orang) yang pada dasarnya setuju dengan solusi yang di tawarkan Tergugat, akhirnya atas kemauan sendiri menyampaikan permohonan surat mengundurkan diri kepada Tergugat;

-----12. Tergugat menerima permohonan pengunduran diri pekerja/buruh tersebut dan telah menyelesaikannya dengan baik serta memberikan uang pengertian dengan jumlah bervariasi berdasarkan kemampuan perusahaan;

-----13. Berdasarkan fakta-fakta tersebut kemudian dikaitkan dengan ketentuan Undang Undang No.6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku, maka secara jelas dan terang, bahwa keterlambatan Tergugat membayar upah Penggugat adalah disebabkan Tergugat telah mengalami kerugian secara terus menerus;

-----14. Oleh karena Tergugat telah mengalami kerugian secara terus menerus, maka Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point 10 yang menyatakan bahwa Tergugat wajib memberikan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 50.737.652,- dengan mendasarkannya pada Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan lebih eksplisit Penggugat merinci kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja menunjuk pada pasal 48 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

-----15. Bahwa realitasnya, keterlambatan Penggugat membayar upah Penggugat adalah karena Tergugat telah mengalami kerugian sejak tahun 2021 secara terus-menerus, maka Penggugat telah keliru menuntut kompensasi pemutusan hubungan

Halaman 10
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



kerja dalam gugatan a quo, karena mendasarkannya menunjuk pada pasal 48 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021;

----16. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, yakni perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus, maka berbagai pasal dalam peraturan perundang-undangan pada dasarnya telah mengatur penghitungan/perincian terhadap kompensasi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana ditentukan dalam pasal-pasal berikut ini:

a. Pasal 43 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja:

(1). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugaian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)

b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3);

b. Pasal 44 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);

b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3);

----17. Oleh karena fakta-fakta hukum dikaitkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku menyatakan, bahwa Penggugat telah keliru dan salah dalam merumuskan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yakni merujuk pada pasal 48 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, maka patutlah dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, agar menolak perincian kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang didalilkan Penggugat dalam gugatan a quo;



-----18. Di dalam pasal 157 A ayat (1) dan (3) Undang Undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jelas menyatakan bahwa selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial Tergugat dan Penggugat harus tetap melaksanakan kewajibannya, sebagaimana selengkapnya ketentuan tersebut berbunyi sebagai berikut:

(1).“Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

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

-----19. Hal tersebut juga dinyatakan dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (kami kutip selengkapnya) :

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

-----20. Bahwa terhadap dalil penggugat pada point 15 halaman 4 yang menyatakan bahwa gugatan penggugat didasarkan atas bukti yang cukup otentik dan eksepsional adalah tidak benar, karena dalil penggugat yang mengada-ada hanya bersifat asertif dan perspektif belaka dan bukanlah dalil berdasarkan fakta hukum yang sebenarnya, karenanya dalil tersebut haruslah dikesampingkan;

-----21. Bahwa permohonan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorad) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan tuntutan ini bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 Tahun 2001, tanggal 20 Agustus Tahun 2001 tentang putusan serta merta (uitvoerbaar bij voorad) dan putusan Provisional;

Berdasarkan uraian mengenai fakta-fakta, bukti-bukti serta argumen hukum yang kami kemukakan di atas, dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memutuskan dengan amar yang berbunyi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- 1 Menerima Eksepsi Tergugat;
- 2 Menolak Gugatan Penggugat untuk keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Oonvankelijk Verklaard*)

Halaman 12
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Bahwa semua dalil dan uraian Tergugat dalam Eksepsi diatas berlaku dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan jawaban pokok perkara ini;
3. Menolak untuk memberikan Kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasarkan perincian yang dimohonkan Penggugat;
4. Menolak untuk membayar upah Penggugat selama dirumahkan;
5. Menolak untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya perlawanan atau kasasi;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

SUBSIDAIR :

Atau apabila mejelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*);

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan bukti surat yaitu P-1 sampai/dengan P-4, yaitu sebagai berikut;

1. Bukti P-1 Fotocopy Surat Slip Gaji Juli 2023 Periode 21 Juni 2023 sampai dengan 20 Juli 2023 atas nama Sofian;
2. Bukti P-2 Fotocopy Surat dari PT. Intan Nasional Iron Industri kepada seluruh karyawan PT. Intan Nasional Iron Industri terkait semua karyawan di rumahkan tertanggal 30 Oktober 2023;
3. Bukti P-3 Fotocopy Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dengan No: 500.15.14/0900 tertanggal 12 Februari 2024;
4. Bukti P-4 Fotocopy Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara No. 087.1/DTK UPTD PK WIL.I/2024 tentang penetapan pembayaran upah;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sanggahannya Tergugat mengajukan bukti surat yaitu T-1 sampai/dengan T-10, dengan daftar bukti sebagai berikut;

1. Fotocopy Audit Internal PT. Intan Nasional Iron Industri, tanggal 10 Desember 2020, selanjutnya diberi tanda Bukti T-1;
2. Fotocopy Audit Internal PT. Intan Nasional Iron Industri, tanggal 7 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda Bukti T-2;
3. Fotocopy Audit Internal PT. Intan Nasional Iron Industri, tanggal 9 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda Bukti T-3;
4. Fotocopy Audit Internal PT. Intan Nasional Iron Industri, tanggal 13 Desember 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-4;
5. Fotocopy Kesepakatan Bersama, tanggal 02 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-5;
6. Fotocopy Pelaksanaan Perjanjian Bersama 02 Oktober 2023, tanggal 20 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-6;
7. Fotocopy Kesepakatan Bersama tanggal 25 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-7;
8. Fotocopy Pelaksanaan Perjanjian Bersama 25 Oktober 2023, tanggal 16 November 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-8;
9. Fotocopy Surat Pengaduan kepada Dirkrimsus Polda Sumatera Utara tanggal 24 Juli 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-9;
10. Fotocopy Surat Pengaduan kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumut dan Kepada Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan perdagangan Kota Medan, tanggal 20 Oktober 2023, selanjutnya diberi tanda Bukti T-10;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Edy Suhartono** dan **Sutrisno** yang telah memberikan keterangan

Halaman 14
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang keterangan sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan ini:

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat tidak mengajukan Kesimpulan/Konklusinya sedangkan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 30 September 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI:

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

Gugatan Penggugat Kurang pihak (Plurium Litis Consortium).

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

1. Salah satu syarat Formil gugatan untuk diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah dilampirkannya anjuran tertulis dalam bentuk risalah hasil mediasi atau konsiliasi bersamaan dengan pengajuan surat gugatan dan ketentuan ini bersifat imperative (wajib) berdasarkan pasal 83 ayat (1) Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
Pasal 83 ayat (1) Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:
(2) Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
2. Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, telah dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pengajuan gugatan dalam lingkup Pengadilan Hubungan Industrial, wajib dilampiri risalah/anjuran penyelesaian;



3. Bahwa Penggugat mengajukan Gugatan a quo dengan melampirkan Anjuran No.500.15.14/0900 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 12 Pebruari 2024;
4. Hal tersebut dengan jelas dinyatakan oleh Penggugat halaman 2 salah satu posita dalam gugatan a quo poin 9 sebagai berikut: Bahwa upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industial secara mediasi melalui kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tidak menemukan titik temu antara Penggugat dengan Tergugat, Sehingga pada tanggal 12 Pebruari 2024, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran No.500.15.14/0900 dengan perihal Anjuran yang menganjurkan agar membayar hak-hak dari pada Penggugat Ic Sofian;
5. Terhadap hal tersebut, perlu Tergugat sampaikan ternyata pada Faktanya dalam Anjuran No. 500.15.14/0900 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan tanggal 12 Pebruari 2024, bukan ditujukan hanya untuk Penggugat sendiri tetapi kepada Sdr Saiful Bahri,dkk (51 orang);
6. Oleh karena Anjuran No.500.15.14/0900 yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah anjuran untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak PT.INTAN NASIONAL IRON INDUSTRI terhadap Saiful Bahri, dkk (51 orang), artinya pihak Saiful Bahri, dkk terdiri dari lebih dari satu subyek hukum (51 subyek hukum);
7. Karena Anjuran No.500.15.14/0900 dipergunakan Penggugat sendiri, sebagai lampiran untuk mengajukan gugatannya, tanpa melibatkan Saiful Bahri, dkk (51 orang), maka Saiful Bahri dkk (51 orang) akan kehilangan haknya/ tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan keterangan yang utuh didalam pemeriksaan gugatannya;
8. Hal tersebut bukanlah tanpa alasan, dilibatkannya Saiful Bahri cs selaku Pihak yang ada dalam anjuran No.500.15.14/0900 ke dalam perkara a quo tentu akan membuat peristiwa hukum a quo menjadi terjelaskan dengan baik dan tidak terpotong - potong ;
9. Keberadaan Saiful Bahri cs mutlak dan tidak dapat ditawar adanya, selain bertujuan untuk terangnya peristiwa quo juga bertujuan agar tidak ada pihak lain yang dirugikan dengan diajukanya Gugatan a quo;
10. Berdasarkan argumentasi hukum dan pendapat dari Ahli Hukum diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan Gugatan a quo



kurang pihak, sehingga sudah seharusnya tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijik Verklaard).

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat terhadap Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*), maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 84 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa gugatan yang melibatkan lebih dari satu Penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat yang menyatakan kurang pihak oleh karena Saiful Bahri, dkk (51 orang) tidak ditarik sebagai pihak dalam gugatan oleh karena itu gugatan mengandung error in persona dalam bentuk plurium Litis consortium tidaklah berdasar karena setelah mediasi perselisihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pihak atau para pihak yang tidak menerima anjuran dapat mengajukan gugatan secara perorangan atau secara kolektif, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah bahwa Penggugat merupakan karyawan dari perusahaan PT. Intan Nasional Iron Industri sejak Tahun 1995 (28 Tahun) dengan poisis terakhir pada Divisi Barang Jadi dan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.624.118 (Tiga Juta Enam Ratus Dua Puluhan Empat Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat selama bekerja selalu bekerja dengan baik dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap Tergugat, namun sangat disayangkan oleh karena alasan keuangan perusahaan lagi sulit, maka upah Penggugat pada bulan Agustus 2023, September 2023 dan Oktober 2023 Penggugat yang telah melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, namun upahnya tidak diberikan oleh Tergugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya bahwa Tergugat (I.c PT. Intan Nasional Iron Industri) berkurangnya kegiatan produksi dikarenakan terjadinya persaingan bisnis yang tidak sehat yaitu beredarnya BjLS NON SNI yang harganya sangat jauh lebih murah dari BjLS SNI dipasaran oleh oknum-oknum swasta yang bekerjasama dengan oknum pemerintah dan pihak

Halaman 17
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



swasta yang tidak bertanggungjawab, sehingga mengakibatkan perusahaan Tergugat yang telah beroperasi selama 53 (lima puluh tiga) tahun tidak bisa bertahan dan bersaing oleh karena beberapa faktor dan hal-hal yang sifatnya dari eksternal perseroan, yang mengakibatkan Tergugat tidak mampu melanjutkan usahanya, maka sejak bulan Oktober Tahun 2019 perusahaan telah berhenti berproduksi, dan untuk dapat mempertahankan serta memenuhi segala kewajiban hukumnya termasuk untuk upah pekerja/buruh (ic Penggugat), Tergugat mengambil imbal jasa dengan memproduksi barang barang-milik pihak ketiga dan hanya mengambil upah potongnya saja;

Menimbang, bahwa dengan kondisi keuangan perusahaan Tergugat yang mengalami penurunan pendapatan secara signifikan bahkan mengalami kerugian selama 3 (tiga) tahun berturut-turut, maka Tergugat mengambil kebijakan untuk merumahkan karyawan dan termasuk Penggugat untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Dan jika telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan 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 bukti P-4 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi;

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

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 agar menyatakan Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat dan



menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah diupayakan perundingan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan surat Anjuran Nomor 500.15.14/0900 tanggal 12 Februari 2024 dan kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 tentang Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan kota Medan No. 500.15.14/0900 tertanggal 12 Februari 2024 dapat dimaknai terhadap perselisihan tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, akan tetapi gagal sehingga keluar Anjuran dari Mediator sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sebagai persyaratan para pihak melanjutkan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut, maka dapat diketahui Penggugat selaku pekerja dan Tergugat selaku pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil jawaban Tergugat terbukti antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi hubungan hukum yaitu hubungan kerja atau hubungan industrial terhitung sejak Tahun 1995 (masa kerja 28 tahun) bagian atau devisi Barang Jadi dengan upah terakhir sebesar Rp.3.624.118 (tiga juta enam ratus dua puluh empat ribu seratus delapan belas rupiah);

Menimbang, bahwa yang menjadi awal perselisihan a quo adalah Tergugat tidak mampu melanjutkan usahanya oleh karena beberapa faktor hal-hal yang sifatnya diakibatkan dari faktor eksternal perseroan, maka sejak bulan Oktober Tahun 2019 perusahaan telah berhenti memproduksi, dan untuk dapat mempertahankan serta memenuhi segala kewajiban hukumnya termasuk untuk upah pekerja/buruh (ic Penggugat), Tergugat mengambil imbal jasa dengan memproduksi barang barang-milik pihak ketiga sehingga Tergugat belum sanggup membayarkan upah Penggugat terhitung bulan Agustus 2003, Spetember 2023 dan Oktober 2023, yang akhirnya terhitung tanggal 01 November 2023 Penggugat dan karyawan lainnya dirumahkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 sampai dengan bukti T-4 tentang Audit Internal PT. Intan Nasional Iron Industri dapat diketahui perusahaan Tergugat dalam Laporan Keuangan tahun 2020 beruntung sebesar Rp.80.079.181,- dan selebihnya merugi yaitu tahun 2021 sebesar (Rp.920.639.698,-), tahun 2022 sebesar (Rp.2.823.148.635,-) dan tahun 2023 sebesar (Rp.4.428.585.314,-);

Menimbang, bahwa oleh karena terhitung tahun 2022 hingga saat ini perusahaan Tergugat secara terus menerus mengalami kerugian dikarenakan membanjirnya produk BJLS NON SNI di pasaran sehingga terjadi persaingan tidak sehat (dan hal ini telah dilaporkan kepada Dirkrimsus Polda Sumatera Utara sesuai bukti T-9 dan juga telah dilaporkan kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sesuai bukti T-10), menambah terpuruknya keuangan perusahaan, namun karena komitmen untuk membangun bangsa dan mendukung program pemerintah, dan seturut pula dengan pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan tersebut telah diubah dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang selengkapnya berbunyi sebagai berikut; Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Ketentuan tersebut lebih lanjut dijabarkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-

Halaman 20
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal sebagai berikut:

“Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan Direktur;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Menimbang, bahwa memperhatikan situasi dan kenyataan yang terjadi dan atas dasar kemauan bersama pada tanggal 02 Oktober 2023, tanggal 20 Oktober 2023, tanggal 25 Oktober 2023, tanggal 25 Oktober 2023 (vide bukti T-5 sampai dengan bukti T-8) antara pengusaha dan perwakilan pekerja telah membuat Kesepakatan Bersama menyepakati agar perusahaan mengambil langkah - langkah penyehatan perusahaan sesuai ketentuan diatas serta membayarkan hak hak Pekerja yang belum dibayarkan perusahaan Tergugat, namun perusahaan Tergugat semakin tidak berdaya;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas kemudian dikaitkan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku, bahwa keterlambatan Tergugat membayar upah Penggugat adalah disebabkan Tergugat telah mengalami kerugian secara terus menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Juncto pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh karena Tergugat telah mengalami kerugian secara terus menerus, sehingga didapatkan fakta bahwa keterlambatan membayar

Halaman 21
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



upah Penggugat adalah karena Tergugat telah mengalami kerugian secara terus-menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian fakta-fakta tersebut diatas yakni perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus, maka berdasarkan ketentuan pasal Pasal 46 ayat (1) 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 perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugaian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3);

Menimbang, bahwa terbukti Tergugat dalam kesulitan keuangan akibat kerugian secara terus menerus, oleh karena itu berdasarkan azas keadilan, maka sesuai ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka upah Penggugat selama dirumahkan dibayar hingga 3 (tiga) bulan berjalan, yakni untuk bulan November 2023, Desember 2023 dan Januari 2024;

Menimbang, bahwa sesuai fakta dipersidangan dalam perkara aquo terbukti Tergugat belum membayarkan upah Penggugat pada bulan Agustus, September dan Oktober 2023 serta upah selama dirumahkan sesuai kesepakatan sejak bulan November 2023, Desember 2023 dan Januari 2024, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat wajib membayarkan hak-hak tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat dengan total sebesar Rp.68.858.242,00,- (enam puluh delapan juta delapan ratus lima puluh delapan ribu dua ratus empat puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp. } 3.624.118$ = Rp.16.308.531,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 3.624.118$ = Rp.36.241.180,-
Sub Total = Rp.52.549.711
3. Upah Penggugat yang belum dibayarkan yaitu bulan Agustus, September dan Oktober Tahun 2023 ; $3 \times \text{Rp. } 3.624.118$ = Rp.10.872.354,-
4. Upah Penggugat selama dirumahkan November 2023, Desember 2023, Januari 2024 yaitu : $3 \times \text{Rp. } 3.624.118 \times 50 \%$ = Rp. 5.436.177 +

Halaman 22
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Total = Rp.68.858.242

Menimbang, bahwa Penggugat dalam petitum angka 6 gugatannya memohon agar menghukum Tergugat membayar upah proses selama 6 (Enam) Bulan kepada Penggugat, maka majelis hakim tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat oleh karena Penggugat tidak lagi melakukan kewajibannya sebagai pekerja disebabkan perusahaan Tergugat mengalami kerugian lebih dari 2 (dua) tahun berturut-turut, sehingga dengan demikian petitum gugatan terkait upah proses **haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 10 agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*), maka berdasarkan Pasal 191 R.Bg jo. SEMA RI No. 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga **haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat **dikabulkan sebagian dan menolak selain selebihnya;**

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bahwa Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 192 RBg maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa memperhatikan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 tahun 2023 Perpu No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo PP Nomor 35 tahun 2021 tentang PHK serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang

Halaman 23
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang keseluruhannya berjumlah sebesar sebesar Rp.68.858.242,00,- (enam puluh delapan juta delapan ratus lima puluh delapan ribu dua ratus empat puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

(1) Uang Pesangon 0,5 x 9 x Rp. 3.624.118	= Rp.16.308.531
(2) Uang Penghargaan Masa Kerja : 10 x Rp.3.624.118	= Rp.36.241.180
Sub Total	= Rp.52.549.711
(3) Upah Penggugat yang belum dibayarkan yaitu bulan Agustus, September dan Oktober Tahun 2023 ; 3 x Rp. 3.624.118	= Rp. 10.872.354
(4) Upah Penggugat selama dirumahkan November 2023, Desember 2023, Januari 2024 yaitu : 3 x Rp.3.624.118 X 50 %	= Rp.5.436.177,-
Total	= Rp.68.858.242

4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.93.200,00 (Sembilan puluh tiga ribu dua ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu, tanggal 02 Oktober 2024 oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua **Meilinus Gulo, S.Kom., S.H.,M.H** dan **Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 14 Oktober 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Ngatas Purba,S.H.,M.H**, selaku Panitera Pengganti dan putusan tersebut telah dikirimkan secara elektronik kepada Penggugat dan Tergugat melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

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

Halaman 24
Putusan Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



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

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H

Panitera Pengganti,

Ngatas Purba, S.H., M.H

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.73.200
- Biaya Materai : Rp.10.000
- Redaksi : Rp.10.000
- Jumlah : Rp.93.200 (sembilan puluh tiga ribu dua ratus rupiah);