



PUTUSAN

Nomor :199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara antara ;

JULIA, T.T.L : Medan, 06 April 1979, Jenis Kelamin : Perempuan, Pekerjaan : Guru, Kewarganegaraan : WNI, Alamat : Jl. Metal II No. 49, Kel. Tanjung Mulia Hilir, Kec. Medan Deli, Kota Medan - Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya para Advokat C. P SIREGAR, SH, PRANGGI SIAGIAN, SH., MH, ROYMOND P. SINAGA, SH adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Office "SCP & ASSOCIATES" yang beralamat dan berkantor di Jl. Akasia I No. 9A Karantina, Sutomo Ujung, Medan Timur, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa No. 10/SCP-SK/VII/2018 tanggal 12 Juli 2018 (*terlampir*) yang selanjutnya disebut sebagaiPenggugat ;

Lawan

Yayasan Perguruan Kristen HOSANA, yang beralamat dan berkedudukan di Jl. Metal No. 07 Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan – Sumatera Utara.

Untuk selanjutnya disebut sebagai..... **TERGUGAT** ;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas dalam perkara ini ;

Setelah memeriksa alat-alat bukti dan mendengar keterangan kedua belah pihak di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 Agustus 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 21 Agustus 2018 dalam Register Nomor 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun hal-hal yang menjadi dasar Gugatan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat merupakan Badan Hukum Privat yang bergerak dalam bidang pendidikan, mulai dari tingkat TK, SD, SLTP sampai dengan SLTA;
2. Bahwa dalam menjalankan aktivitasnya, Tergugat mempekerjakan beberapa orang guna ditempatkan sebagai tenaga pengajar/ guru dan dalam hal ini disebut sebagai Pekerja;
3. Bahwa Penggugat adalah Guru yang bekerja pada Tergugat, berdasarkan Surat Keputusan No. L22/SP/YPKHO/1997 tertanggal 01 Juni 1997 Jo Surat Keputusan No. 31/SD/SP/YPKHO/2017 tertanggal 01 Juni 2017;
4. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak bulan Juni 1997 hingga bulan Februari 2018 dengan masa kerja 20 tahun 8 bulan, dan jabatan terakhir adalah sebagai Guru SD (Sekolah Dasar) dan Guru TK (Taman Kanak-kanak);
5. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 10 ayat (3) KEPMENAKERTRANS RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, menyatakan :

"Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)";

Halaman 2 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa dalam melakukan pekerjaannya sebagai Guru, Penggugat bekerja selama 8,5 jam/hari, 6 hari/minggu (senin s/d sabtu) dan minimal 24 hari/bulan. Sehingga dengan demikian, maka status Penggugat adalah Pegawai Tetap/Guru Tetap;
7. Bahwa Penggugat menerima upah tiap bulannya dari Tergugat, dimana upah terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat adalah pada periode bulan Februari 2018 sebesar :

- Upah Guru SD = Rp. 3.154.000,- (*tiga juta seratus lima puluh empat ribu rupiah*)

- Upah Guru TK = Rp. 1.400.000,- (*satu juta empat ratus ribu rupiah*)

Total = Rp. 4.554.000,- (*empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah*)

8. Bahwa :
 - Pada bulan Oktober 2017 Penggugat mendapat Surat Peringatan I (SP I) dari Tergugat, dengan Surat No. 1044/SD.PKHO/X/2017;
 - Pada bulan November 2017 Penggugat mendapat Surat Peringatan II (SP II) dari Tergugat, dengan Surat No. 1049/SD.PKHO/XI/2017 tanggal 15 November 2017;
 - Pada bulan Februari 2018 Penggugat mendapat Surat Peringatan III (SP III) dan sekaligus dilakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat, dengan Surat No. 1070/SD.PKHO/II/2018 tanggal 07 Februari 2018;
9. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 161 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

Ayat 1

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian"

Halaman 3 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”

Ayat 2

”Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

10. Bahwa oleh dan karena itu, dengan mengacu pada ketentuan sebagaimana dimaksud pada point 6 (enam) di atas, maka Surat Peringatan III dan sekaligus dilakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal, tidak sah dan inkonstitusional (melanggar hukum), karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat diberikan sekaligus tanpa masa berlaku 6 (enam) bulan bagi Penggugat untuk memperbaiki perilaku/perbuatannya;

11. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat (20) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

”Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”;

12. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (1), pasal 5 dan pasal 7 PERMENAKERTRANS RI No. PER.16/MEN/XI/2011 tentang TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA, menyatakan :

Pasal 2 ayat (1)



"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP)";

Pasal 5

"Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha"

Pasal 7

Pengesahan PP dilakukan oleh:

- a. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;*
- b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;*
- c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi;*

13. Bahwa sampai dengan saat ini/sampai dengan Gugatan ini didaftarkan, sesungguhnya Tergugat tidak memiliki Peraturan Perusahaan sebagaimana yang diamanatkan oleh PERMENAKERTRANS RI No. PER.16/MEN/XI/2011 TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA. Sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan/dinyatakan Tergugat sama sekali tidak memiliki Peraturan Perusahaan;

14. Bahwa hal tersebut menjadi sangat penting bagi Penggugat guna menentukan legal standing dan/atau argumentasi hukum Surat Peringatan I, II, III serta PHK yang diberikan oleh Tergugat kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat serta untuk menjamin perlindungan hak-hak dan kepentingan hukum Penggugat di depan hukum;

15. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memiliki Peraturan Perusahaan yang mengatur secara tegas, detail/rinci serta sistematis mengenai syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, maka menjadi sangat patut dan layak terhadap Surat Peringatan I, II dan III yang telah diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat menjadi terbantahkan, tidak sah dan batal demi hukum karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan mengikat;

16. Bahwa demikian juga terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, dapat dikategorikan sebagai sebuah tindakan sepihak, sewenang-wenang, zolim dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku karena dilakukan tanpa perundingan serta tidak didasarkan kepada alasan-alasan yang diperbolehkan oleh UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan lain yang mengatur tentang Ketenagakerjaan;

17. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

Ayat (2)

"Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh"

Ayat (3)

"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah"

Halaman 6 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

18. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

”Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”

19. Bahwa akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, maka pada tanggal 20 Februari 2018 dan 27 Februari 2018, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah membuat dan mengirimkan Surat Permohonan Bipartit kepada Tergugat melalui Somasi I dan II, namun gagal dan tidak menemukan hasil kesepakatan;

20. Bahwa untuk selanjutnya, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah membuat dan mengirimkan Surat Permohonan Tripartit kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 14 Medan, agar dilakukan Mediasi sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat;

21. Bahwa selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah memanggil kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat) untuk hadir dalam perundingan Mediasi guna memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan, namun Mediasi tersebut gagal mendapatkan solusi/kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud;

22. Bahwa selanjutnya Mediator telah mengeluarkan Anjuran sebagaimana dimaksud pada Surat No. 567/731/DKKM/2018, Perihal : Anjuran, tanggal 06 Juni 2018 (*terlampir*). Akan tetapi Tergugat tetap tidak mau/tidak bersedia untuk melaksanakan isi Surat Anjuran dimaksud;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23. Bahwa oleh karena itu, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga **tidak sah atau batal demi hukum.**

24. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak sah atau batal demi hukum, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah bulanan sesuai dengan jumlah upah terakhir yang Penggugat terima/peroleh yakni sebesar Rp. 4.554.000,- (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) dan masa kerja selama 20 tahun 8 bulan, dengan rincian sebagai berikut :

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|------------|
| • Uang Pesangon | : 2 x 9 x Rp. 4.554.000,- | = | Rp. |
| | 81.972.000,- | | |
| • Uang Penghargaan | : 7 x Rp. 4.554.000,- | = | Rp. |
| | 31.878.000,- | | |
| Masa Kerja | | | + |
| <hr/> | | | |
| Jumlah | | = | Rp. |
| | 113.850.000,- | | |
| • Uang Pengganti Hak | | : 15 % x Rp. | |
| | 113.850.000,- | = Rp. 17.077.500,- | - + |
| <hr/> | | | |
| Total | | = | Rp. |
| | 130.927.500,- | | |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Terbilang : seratus tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

25. Bahwa akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka terhitung sejak bulan Februari 2018 sampai dengan seterusnya, Penggugat tidak lagi bekerja sebagai Guru dan telah kehilangan pendapatan sebagaimana yang biasa Penggugat terima setiap bulannya, yakni sebesar Rp. 4.554.000,- (*empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah*);

26. Bahwa untuk selanjutnya, akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan merupakan keinginan dari Penggugat dan belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga menyebabkan Penggugat mengalami kerugian materiil karena tidak lagi menerima gaji/upah setiap bulan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka, dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. Menjadi patut dan layak menurut hukum apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat terkait upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, terhitung sejak Penggugat di PHK (Februari 2018) sampai dengan Agustus 2018 (sejak Gugatan didaftarkan s/d Putusan Pengadilan Tingkat I/ estimasi 50 hari kerja, **vide** pasal 103 UU RI No. 2 tahun 2004) atau 7 (tujuh) bulan gaji/upah berjalan, dengan dasar perhitungan upah proses adalah pendapatan Penggugat setiap bulannya sebesar Rp. 4.554.000,- (*empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah*), sehingga hasilnya adalah sebagai berikut :

= 7 Bulan x Upah Setiap Bulan

Halaman 9 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= 7 x Rp. 4.554.000,- = Rp. 31.878.000,-

terbilang : (tiga puluh satu juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah)

27. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

28. Bahwa oleh karena itu, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*vide* UU No. 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan untuk itu dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan batal dan tidak sah Surat Peringatan I, II dan III yang diterbitkan oleh Tergugat terhadap Penggugat;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang SEPIHAK, TANPA KESALAHAN dan bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;

Halaman 10 dari 44

Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



5. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sebesar 15 % sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah bulanan sesuai dengan jumlah upah terakhir Penggugat sebesar Rp. 4.554.000,- (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) dan masa kerja selama 20 tahun 8 bulan, dengan rincian sebagai berikut :

| | | | |
|----------------------|---------------------------|-------------------|-----|
| • Uang Pesangon | : 2 x 9 x Rp. 4.554.000,- | = | Rp. |
| | 81.972.000,- | | |
| • Uang Penghargaan | : 7 x Rp. 4.554.000,- | = | Rp. |
| | 31.878.000,- | | |
| Masa Kerja | | | + |
| <hr/> | | | |
| Jumlah | | = | Rp. |
| | 113.850.000,- | | |
| • Uang Pengganti Hak | | : 15 % x Rp. | |
| | 113.850.000,- | = Rp. 17.077.500, | - + |
| <hr/> | | | |
| Total | | = | Rp. |
| | 130.927.500,- | | |

(Terbilang : seratus tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

6. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini kepada Penggugat sebesar 7 (tujuh) bulan upah/gaji berjalan terhitung mulai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan Februari 2018 sampai dengan Agustus 2018, dengan perhitungan :

= 7 Bulan x Upah Setiap Bulan

= 7 x Rp. 4.554.000,- = Rp. 31.878.000,-

terbilang : (tiga puluh satu juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah)

7. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus, uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, **Penggugat** telah hadir diwakili oleh kuasanya C. P SIREGAR, SH, PRANGGI SIAGIAN, SH., MH, ROYMOND P. SINAGA, SH adalah Advokad dan Konsultan Hukum pada Law Office "SCP & ASSOCIATES" yang beralamat dan berkantor di Jl. Akasia I No. 9A Karantina, Sutomo Ujung, Medan Timur, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa No. 10/SCP-SK/VII/2018 tanggal 12 Juli 2018 dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan, Sedangkan **Tergugat** dihadiri oleh Kuasa Hukumnya Advokat Hasrul Benny Harahap, SH., M. Hum., Julisman, SH., syafrinal, SH., MH., Rinaldi, SH., Sahat Maruba Samosir, SH., Jefri MT. Sipahutar, SH., MH., Stella Guntur, SH., M. Iman, SH., M. Ragil Siregar, SH., dan M. Akbar Siregar, SH., dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan No. :746/Penk.PHI/2018/PN.Mdn tanggal 24 September 2018, atas nama Yayasan Perguruan Kristen Hosana;

Halaman 12 dari 44

Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban tanggal 29 Oktober 2018 yang pada pokoknya sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI

Bahwa setelah Tergugat membaca dan meneliti secara cermat gugatan Penggugat, maka Tergugat dapat menilai beberapa kelemahan surat gugatan Penggugat yang dalam hal ini dapat Tergugat bantah melalui eksepsi (tangkisan) sebagai berikut :

1. EXCEPTIO PLURIUM LITIS CONSORTIUM (EKSEPSI KURANG PIHAK)

Bahwa gugatan kurang pihak (plurium litis consortium) merupakan salah satu klasifikasi gugatan error in persona yang berakibat hukum gugatan yang diajukan menjadi tidak memenuhi syarat formil dan harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard) ;

Bahwa adapun bentuk gugatan kurang pihak (plurium litis consortium) yakni pihak yang bertondak sebagai penggugat atau yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap. Artinya masih ada orang atau pihak yang harus bertindak sebagai Penggugat ataupun sebagai Tergugat ;

Bahwa setelah Tergugat mencermati gugatan yang diajukan oleh Penggugat, maka dapat disimpulkan bahwasannya Penggugat dalam mengajukan gugatannya telah kurang pihak karena tidak menjadikan sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana sebagai pihak dalam perkara aquo ;

Halaman 13 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Bahwa berdasarkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat pada poin 3 menyatakan :

“3. Bahwa Penggugat adalah guru yang bekerja pada Tergugat, berdasarkan Surat Keputusan No. L22/SP/YPKHO/1997 tertanggal 01 Juni 1997 Jo. Surat Keputusan No. 31/SD/SP/YPKHO/2017 tertanggal 01 Juni 2017.”

Bahwa berdasarkan gugatan tersebut Penggugat merupakan guru yang bekerja di SD Swasta Perguruan Kristen Hosana yang dipimpin langsung oleh Kepala Sekolah yaitu ROSMIWATY. S.E., berdasarkan Surat Keputusan No. 31/SD/YPKHO/2017 tertanggal 01 Januari 2017 ; Bahwa dalam gugatan yang diajukan Penggugat juga menerangkan bahwasannya Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana telah memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat sebagaimana Surat Peringatan I No. 1044/SD.PKHO/X/2017, Surat Peringatan II No. 1049/SD.PKHO/XI/2017, dan Surat Peringatan III No. 1070/SD.PKHO/II/2018 kepada Penggugat, maka oleh karena itu sangat jelas bahwasannya masih terdapat adanya kurang pihak dalam gugatan Penggugat karena Penggugat tidak menjadikan Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana sebagai pihak dalam perkara aquo dan hal tersebut juga telah dikuatkan dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 621 K/Sip/1975 tertanggal 25 Mei 1977 yang menyatakan :

“ternyata sebagian harta terperkara tidak lagi dikuasai Tergugat, tetapi telah menjadi milik pihak ketiga, maka pihak ketiga tersebut harus ikut digugat”:

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, sangat sah dan berdasarkan hukum apabila seharusnya Penggugat menjadikan Sekolah SD Perguruan Kristen Hosana sebagai pihak dalam gugatan

Halaman 14 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



yang diajukan oleh Penggugat, karena Penggugat tersebut bekerja dibawah pimpinan Kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana, dan SD Swasta Perguruan Kristen Hosana tersebut juga telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sehingga oleh karena itu telah dapat dipastikan bahwa gugatan Penggugat tersebut menjadi kurang pihak, maka dengan demikian sangat beralasan hokum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menyatakan Gugatan Penggugat tersebut ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijik Verklaard);

2. **EXCEPTIO OBSCUR LIBEL (EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR)**

A. PENGGUGAT TELAH SALAH DAN KELIRU DALAM MEMPERHITUNGAN UPAH YANG DITERIMA OLEH PENGGUGAT

Bahwa M. Yahya Harahap, S.H. dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata pada halaman 448 telah menjelaskan bahwasannya gugatan yang dianggap memenuhi syarat formil haruslah gugatan yang dalil gugatannya harus terang dan jelas (duidelijk) dan tidak mengandung Obscuur Libel/ gugatan Penggugat kabur karena dalil gugatan Penggugat tersebut tidak terang atau gelap (onduidelijk) ;

Bahwa dalam gugatan Penggugat pada halaman 2 poin 6 menyatakan sebagai berikut :

“6. Bahwa dalam melakukan pekerjaannya sebagai Guru, Penggugat bekerja selama 8,5 jam/hari, 6 hari/minggu (senin s/d sabtu) dan minimal 24 hari/bulan. Sehingga dengan demikian, maka status Penggugat adalah Pegawai tetap/Guru tetap.”

Bahwa selanjutnya, dalam gugatan Penggugat pada halaman 2 poin 7 menyatakan sebagai berikut :

Halaman 15 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



“7. Bahwa Penggugat menerima upah tiap bulannya dari Tergugat, dimana upah terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat adalah pada periode bulan Februari 2018 sebesar :

- Upah Guru SD = Rp. 3.154.000,- (tiga juta seratus lima puluh empat ribu rupiah)
- Upah Guru TK = Rp. 1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah)
- Total = Rp. 4.554.000,- (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah);

Bahwa Penggugat telah salah dalam cara menghitung upah bulanan Penggugat yang dikemukakan Penggugat sebesar Rp. 4.554.000,- (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) setiap bulannya, karena upah Penggugat bekerja dengan Tergugat dihitung berdasarkan hitungan per jam ;

- 1) “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.
- 2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Bahwa pengaturan yang diatur dalam Pasal 35 Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut telah sesuai dengan



Pengaturan waktu kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 77 ayat (2) yaitu sebagai berikut :

- 2) "a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;"

Bahwa berdasarkan uraian diatas, Penggugat telah menyatakan bahwasannya Penggugat merupakan guru yang bekerja dihitung berdasarkan jam, akan tetapi dalam poin 7 gugatan Penggugat tersebut, Penggugat menghitung upah yang diterima Penggugat setiap bulannya tanpa perhitungan jam, oleh karena itu telah jelas dan tegas bahwa gugatan Penggugat tersebut telah mengakibatkan suatu obscur libel (gugatan kabur) karena telah salah dalam memperhitungkan upah yang diterima Penggugat, maka dengan demikian sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menyatakan Gugatan Penggugat tersebut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) :

B. PENGGUGAT TELAH SALAH DAN KELIRU DAN KELIRU DALAM MENGHITUNG UANG PESANGON YANG DIMINTAKAN OLEH PENGGUGAT

Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tersebut mengalami obscur libel (gugatan kabur) karena Penggugat telah keliru dalam melakukan penghitungan hak-hak atas uang pesangon yang dimintakan Penggugat sebagaimana yang terdapat dalam gugatan Penggugat halaman 6 poin 24 yaitu sebesar :

Uang pesangon : 2 x 9 x Rp. 4.554.000,- = Rp. 81.972.000,- ;



Bahwa dalil Penggugat tersebut adalah dalil yang sangat tidak berdasar hukum, karena sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku khususnya Pasal 161 ayat (3) Undnag-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam hal ini Penggugatlah yang telah melakukan pelanggaran hingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat hanya berhak atas 1 kali Uang Pesangon, 1 kali Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Pengganti Hak ;

Bahwa oleh karena Penggugat telah salah dalam menghitung perhitungan hak-hak atas uang pesangon, maka oleh karena itu telah jelas dan tegas bahwa gugatan Penggugat tersebut telah mengakibatkan suatu obscuur libel (gugatan kabur) karena telah salah dalam memperhitungkan uang pesangon yang dimintakan oleh Penggugat ;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menyatakan Gugatan Penggugat tersebut ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijik Verklaard);

C. KONTRADIKSI ANTARA POSITA DENGAN PETITUM GUGATAN PENGUGAT

Bahwa Posita atau disebut juga dengan fundamentum Petendi adalah bagian yang berisi dalil yang menggambarkan adanya hubungan yang menjadi dasar atau uraian dari suatu tuntutan, sedangkan Petitum adalah tuntutan yang berisi tuntutan apa saja yang dimintakan oleh Penggugat kepada Majelis Hakim untuk dikabulkan ;

Bahwa M. yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata halaman 452 telah dijelaskan bahwasannya posita harus

Halaman 18 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



saling mendukung dengan petitum gugatan, dan apabila hal itu tidak dipenuhi, maka dapat mengakibatkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut menjadi kabur (Obscuur Libel) ;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, apabila dikaitkan dengan gugatan Penggugat, maka sangat sah dan berdasar hukum apabila gugatan Penggugat tersebut adalah kabur (Obscuur Libel) karena setelah Tergugat mencermati isi posita gugatan Penggugat, Tergugat tidak ada menemukan adanya posita Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim perkara aquo untuk menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat ;

Bahwa akan tetapi dalam Petitum Gugatan Penggugat halaman 9 poin 7, Penggugat ada meminta kepada Majelis Hakim perkara aquo untuk menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat, sehingga hal tersebut telah membuat adanya kontradiksi antara posita dengan petitum Gugatan Penggugat dan menjadi bertentangan ;

Bahwa hal tersebut telah sesuai dengan Yuriprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1075.K/Sip/1980 yang pada kaidah hukumnya menyatakan :

“pengadilan Tinggi tidak salah menerapkan Hukum, karena petitum bertentangan dengan posita gugatan, gugatan tidak dapat diterima”

Bahwa oleh karena posita dengan petitum Gugatan Penggugat tersebut adalah bertentangan, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut menjadi kabur (Obscuur Libel), maka dengan demikian sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo untuk menyatakan

Halaman 19 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Gugatan Penggugat tersebut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard):

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat membantah seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas dalam perkara a quo ;
2. Bahwa benar Tergugat merupakan sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, yang dalam menjalankan kegiatannya di bidang pendidikan, telah mempekerjakan tenaga pengajar/ guru ;
3. Bahwa sangat tidak berdasar hukum dalil-dalil Penggugat yang menyatakan bahwasannya Penggugat bekerja dengan Tergugat dan menerima upah untuk setiap bulannya sebesar Rp. 4.554.000,- (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah), karena Penggugat menerima upah dari Tergugat berdasarkan hitungan jam ;
4. Bahwa ketentuan upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan waktu kerja guru dan telah diatur dalam Pasal 35 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu sebagai berikut :
 - 1) "beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.
 - 2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.



- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”
5. Bahwa pengaturan yang diatur dalam Pasal 35 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut juga telah sesuai dengan pengaturan waktu kerja yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 77 ayat (2) yaitu sebagai berikut :
 - 2) “a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;”
6. Bahwa selanjutnya dari dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada intinya menyatakan Surat Peringatan I, II dan III yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah merupakan dalil yang sangat tidak berdasar hukum dan harus ditolak ;
7. Bahwa Surat Peringatan merupakan suatu bentuk pembinaan perusahaan kepada karyawan sebelum menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan perusahaan yang berupa Surat Peringatan I, II dan III ;
8. Bahwa Tergugat beserta Kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana telah berulang kali menasehati Penggugat agar dapat memberikan perilaku yang disiplin dan baik agar dapat dicontohkan oleh siswa-siswi sekolah tersebut, akan tetapi Penggugat tetap tidak mengacuhkannya sehingga sangat berdasar hukum apabila Kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana memberikan Surat Peringatan I No. 1044/SD.PKHO/X/2017 tertanggal 26 Oktober 2017;
9. Bahwa selanjutnya, oleh karena Surat Peringatan I yang diberikan Kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tersebut tidak diacuhkan atau ditanggapi oleh Penggugat bahkan Penggugat mengulangi hal yang sama tidak baiknya dengan sebelumnya, maka kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana pun kembali memberikan Surat Peringatan II No. 1049/SD.PKHO/XI/2017 tertanggal 15 Nopember 2017 dengan harapan agar Penggugat dapat menyadari kesalahan yang diperbuat oleh Penggugat dan tidak mengulanginya lagi, akan tetapi Penggugat pun mengulangi hal yang sama dan tidak mengacuhkan Surat Peringatan tersebut, maka sangat berdasar hukum apabila Tergugat dan Koordinator SD Swasta Perguruan Kristen Hosana memberikan Surat Peringatan III sekaligus merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada Penggugat tersebut adalah telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

10. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Penggugat telah salah dan keliru dalam menafsirkan ketentuan hukum Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menurut Penggugat tindakan Tergugat melakukan tindakan PHK tersebut harus dengan masa berlaku 6 (enam) bulan, padahal menurut Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut Surat Peringatan Pertama, kedua dan ketiga diberikan secara berturut-turut dan masing-masing berlaku untuk PALING LAMA 6 (ENAM) BULAN, atau dengan kata lain seperti apabila pekerja/ buruh melakukan kembali pelanggaran masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan, maka sah dan berdasar hukum apabila Surat Peringatan berikutnya diberikan kepada pekerja tersebut ;

Halaman 22 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



11. Bahwa selanjutnya, ole karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka dalil Penggugat yang menyatakan perbuatan Tergugat tersebut merupakan tindakan sepihak, sewenang-wenang, zolim dan bertentangan dengan ketentuan hukum tersebut adalah dalil yang sangat tidak berdasarkan hukum, karena Tergugat dan Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana tersebut telah berulang kali menasehati dan memberikan peringatan kepada Penggugat, aan tetai Penggugatlah yang tidak mengacuhkannya bahkan Penggugat selalu mengulangi hal yang sama ;

12. Bahwa Penggugat dalam gugatannya pada halaman 5 poin 17 kembali keliru karena tidak melengkapi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana dalam gugatannya, Penggugat hanya mencantumkan Pasal 151 ayat 2 dan 3 tanpa mencantumkan isi dari ayat 1 yang menyatakan :

1. "Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat peerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

13. Bahwa oleh karena Penggugat tidak mencantumkan Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tersebut dalam gugatannya, maka sangat jelas bahwa Penggugat telah salah dan menafsirkan pasal tersebut, karena dalam hal ini Tergugat dan Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana telah berulang kali menasehati Penggugat hingga memberikan Surat Peringatan I dan Peringatan II serta mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerha (PHK) kepada Penggugat agar Penggugat tidak mengulangi perbuatan buruknya dan menyadari kesalahannya, akan tetapi setelah Surat Peringatan tersebut dibuat secara berturut-turut dan telah sesuai



dengan ketentuan hukum yang berlaku disampaikan kepada Penggugat, dan Penggugat tidak juga menyadari kesalahannya, bahkan terus mengulangi perbuatan buruknya, sehingga adalah sah apabila SD Swasta Perguruan Kristen Hosana memberikan Surat Peringatan III sekaligus merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, maka oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada Penggugat tersebut adalah telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

14. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan kepada Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sangat berdasar hukum dalil Penggugat yang pada intinya menyatakan PHK harus dengan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sangat tidak berdasar hukum, maka oleh karena itu dalil-dalil Penggugat tersebut harus disampingkan atau ditolak ;

15. Bahwa dari uraian gugatan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada Penggugat tersebut adalah sah demi hukum karena telah sesuai dengan ketentuan Undnag-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

16. Bahwa dari uraian gugatan Penggugat yang intinya meminta agar Tergugat membayarkan pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak berdasar hukum sebab dalam hal ini Penggugat telah melakukan pelanggaran sehingga sangat berdasar hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku khususnya Pasal 161



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) dan (3) Undnag-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

- 1) Dalam hal pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut ;
- 3) Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

17. Bahwa maka oleh karena itu, penghitungan atas hak-hak Penggugat tersebut menjadi tidak berdasarkan hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan untuk itu cukup beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara aquo untuk menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard) ;

18. Bahwa sangat tidak beralasan hukum Penggugat meminta upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini karena Penggugat tidak bekerja lagi sebagaimana mestinya kepada Tergugat, maka Penggugat tidak berhak atas upah kerjanya, oleh karena itu dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

19. Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut sangat tidak beralasan hukum, serta dalam posita Penggugat tidak

Halaman 25 dari 44

Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/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

meminta adanya uang paksa (dwangsoom), maka sangat berdasar hukum uang paksa (dwangsoom) yang dimintakan oleh Penggugat dalam perkara aquo tersebut juga harus ditolak, maka karena itu dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) ;

20. Bahwa oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, maka Penggugat sebagai pihak yang dikalahkan dalam perkara ini, pantas dihukum untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sangat berdasar hukum, kami mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara aquo untuk menolak seluruhnya dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT atau setidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) :

Bahwa secara hukum, berdasarkan hal-hal tersebut diatas, yang telah diuraikan secara yuridis, berdasar menurut hukum dimohonkan kiranya Majelis Hakim Yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara aquo berkenan dapat membuat putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat ;
- Menyatakan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) ;

II. DALAM POKOK PERKARA

Halaman 26 dari 44

Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/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

- Menyatakan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara aquo ;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah tidak mengajukan Replik yang pada pokoknya tetap pada gugatannya sedangkan Tergugat tidak mengajukan Duplik yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada dalil Jawabannya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 sampai dengan P-12, sebagai berikut;

1. Bukti P-1 Foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Penggugat ;
Bukti mana menjelaskan bahwa Penggugat bernama JULIA, lahir di Medan tanggal 06 April 1979, Agama Budha, beralamat di Jl. Metal II No. 49, Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli;
2. Bukti P-2 Foto copy Keputusan No. L22/SP/YPKHO/1997 tanggal 01 Juni 1997;
Bukti mana menjelaskan bahwa untuk pertama kalinya, Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai Guru TK dan SD terhitung sejak tanggal 01 Juli 1997 ;
3. Bukti P-3 Foto copy Keputusan No. 31/TK/SP/YPKHO/2017 ;
Bukti mana menjelaskan bahwa terakhir Tergugat mengangkat Penggugat sebagai Guru TK Swasta HOSANA adalah pada tanggal 01 Juni 2017 ;
4. Bukti P-4 Foto copy Keputusan No. 31/SD/SP/YPKHO/2017 ;

Halaman 27 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bukti mana menjelaskan bahwa terakhir Tergugat mengangkat Penggugat sebagai Guru SD Swasta HOSANA adalah pada tanggal 01 Juni 2017 ;

5. Bukti P-5 Foto copyPeraturan/ Ketentuan Yayasan Perguruan Kristen HOSANA tanggal 01 Juli 2001;

Bukti mana menjelaskan bahwa peraturan kerja yang pernah diberikan oleh Tergugat dan diterima oleh Penggugat adalah peraturan tertanggal 01 Juli 2001 ;

6. Bukti P-6 Foto copyslip gaji;

Bukti mana menjelaskan bahwa gaji/ upah terakhir per-bulan (periode Juli 2017 s/d Februari 2018) yang diterima Penggugat dari Tergugat sebagai Guru TK adalah sebesar Rp. 1.400.000,-(*satu juta empat ratus ribu rupiah*);

7. Bukti P-7 Foto copy slip gaji ;

Bukti mana menjelaskan bahwa gaji/ upah terakhir per-bulan (periode Juli 2017 s/d November 2017) yang diterima Penggugat dari Tergugat sebagai Guru SD adalah sebesar Rp. 3.154.000,-(*tiga juta seratus lima puluh empat ribu rupiah*);

8. Bukti P-8 Fotocopi Surat No. 1044/SD.PKHO/X/2017 ;

Bukti mana menjelaskan bahwa Tergugat telah memberikan Surat Peringatan I terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat tidak mau bekerjasama dengan Tergugat, berbicara tidak sopan dan membawa satu kelas murid ke Kantor Kepala Sekolah:

9. Bukti P-9 Foto copy Surat Peringatan II No. 1049/SD.PKHO/XI/2017 tanggal 15 November 2017;

Halaman 28 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Bukti mana menjelaskan bahwa Tergugat telah memberikan Surat Peringatan II terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat tidak menunjukkan sikap sadar terhadap kesalahan pada Surat Peringatan I, melawan kebijakan Kepala SD dan Koordinator Tergugat;

10. Bukti P-10 Foto copy Surat Peringatan III No. 1070/SD.PKHO/II/2018 tanggal 06 Februari 2018;

Bukti mana menjelaskan bahwa Tergugat telah memberikan Surat Peringatan III sekaligus melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat tidak menunjukkan sikap sadar terhadap kesalahan yang Penggugat perbuat dan berbicara tidak sopan kepada Kepala SD Tergugat;

11. Bukti P-11 Foto copy Surat No. 1076/YPKHO/II/2018 tanggal 28 Februari 2018 ;

Bukti mana adalah perihal balasan Somasi II Tergugat yang dikirimkan kepada Kuasa Hukum Penggugat, yang pada pokoknya menjelaskan :

- a. Tergugat mengakui bahwa Penggugat adalah Guru yang bekerja pada Tergugat;
- b. Tergugat telah memberikan kepada Penggugat :
 - ii. Surat Peringatan I dengan No. 1044/SD.PKHO/X/2017
 - iii. Surat Peringatan II dengan No. 1049/SD.PKHO/XI/2017 tanggal 15 November 2017



iv. Surat Peringatan III sekaligus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan No. 1070/SD.PKHO/III/2018 tanggal 06 Februari 2018

12. Bukti P-12 Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/731/DKKM/2018 tanggal 06 Juni 2018 ;
Bukti mana menjelaskan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menganjurkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti P-2, P-5 dan P-6 aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai alat bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni bernama **Joni** dan **Jeffry**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinannya menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi **Joni**:

- Bahwa saksi kenal dengan yayasan dan tahu Penggugat tetapi tidak ada hubungan keluarga ;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena dulu guru saya, guru Matematika ;
- Bahwa yang saksi tahu mulai bulan Februari 2018 tidak bekerja kembali ;
- Bahwa saksi tidak tahu pasti kenapa Penggugat tidak bekerja kembali, tetapi katanya di PHK ;

Halaman 30 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu Penggugat mulai bekerja ditempat Tergugat sebagai guru dan mulai mengajar 1997 ;
- Bahwa yang saksi tahu bahwa Penggugat sudah diberikan surat Peringatan 1 (SP-1) sampai dengan surat Peringatan 3 (SP-3) ;
- Bahwa yang saksi tahu bahwa Penggugat mengajar di SD dan juga TK ;
- Bahwa saksi bekerja ditempat Yayasan Perguruan Kristen Hosana sebagai Tata Usaha dan saya mengundurkan diri pada tahun 2017 ;

2. Saksi Jeffry ;

- Bahwa saksi kenal dengan yayasan dan tahu Penggugat tetapi tidak ada hubungan keluarga ;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena dulu guru saya, guru Matematika ;
- Bahwa yang saksi tahu mulai bulan Februari 2018 tidak bekerja kembali ;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat diberikan SP ;
- Bahwa yang saksi tahu bahwa Penggugat tidak diikutkan dalam program BPJS ;
- Bahwa saksi tamat SMA bekerja di Yayasan Perguruan Hosana sebagai Tata Usaha, jadi saksi suka melihat bahwa Penggugat sebagai guru yang mengajar di SD dengan mata pelajaran Matematika dan juga di TK ;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau Penggugat kenapa di PHK ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahannya pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu T-1 sampai dengan T-17, adalah sebagai berikut :

Halaman 31 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti T-1 Foto copy Keputusan Ketua Yayasan Perguruan Kristen Hosana No. 31/SD/SP/YPKHO/2017 tertanggal 01 Juni 2017 tentang Pengangkatan Kembali Guru Tetap Yayasan (GTY) pada SD Swasta Hosana;
2. Bukti T-2 Foto copy Surat Peringatan I No. 1044/SD.PKHO/X/2017 tertanggal 26 Oktober 2017;
3. Bukti T-3 Foto Copy Surat Peringatan II No. 1049/SD.PKHO/XI/2017 tertanggal 15 November 2017 ;
4. Bukti T-4 Foto copy Surat Peringatan III No. 1070/SD.PKHO/II/2018 tertanggal 06 Februari 2018;
5. Bukti T-5 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Januari tahun 2017;
6. Bukti T-6 Foto Copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Februari tahun 2017 ;
7. Bukti T-7 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Maret tahun 2017;
8. Bukti T-8 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan April tahun 2017;
9. Bukti T-9 Foto Copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Mei tahun 2017 ;
10. Bukti T-10 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Juni tahun 2017;
11. Bukti T-11 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Juli tahun 2017;
12. Bukti T-12 Foto Copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Agustus tahun 2017 ;
13. Bukti T-13 Foto copy Slip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan September tahun 2017;

Halaman 32 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bukti T-14 Foto copySlip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Oktober tahun 2017;
15. Bukti T-15 Foto CopySlip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan November tahun 2017 ;
16. Bukti T-16 Foto copySlip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Desember tahun 2017;
17. Bukti T-17 Foto copySlip Gaji Yayasan Perguruan Kristen Hosana Medan untuk Bulan Januari tahun 2018;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti T-2,T-3,T-4 dan T-10aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai alat bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya dan Tergugat tidak mengajukan saksi dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 26 Nopember 2018;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian dari putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

1. EXCEPTIO PLURIUM LITIS CONSORTIUM (EKSEPSI KURANG PIHAK)

- Bahwa gugatan kurang pihak (plurium litis consortium) merupakan salah satu klasifikasi gugatan error in persona yang berakibat hukum gugatan yang diajukan menjadi tidak memenuhi syarat formil dan harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke verklaard) ;

Halaman 33 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa adapun bentuk gugatan kurang pihak (plurium litis consortium) yakni pihak yang bertindak sebagai Penggugat atau yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap, artinya masih ada orang atau pihak yang harus bertindak sebagai Penggugat ataupun sebagai Tergugat ;

Menimbang, bahwa SD Swasta Perguruan Kristen Hosana berada dibawah naungan Yayasan Perguruan Kristen Hosana maka yang punya kewenangan bertindak untuk dan atas nama adalah Yayasan Perguruan Kristen Hosana, hal ini telah sesuai dengan dalil gugatan Penggugat, karena Penggugat diangkat oleh yayasan Perguruan Kristen Hosana dengan Surat Keputusan (SK) pengangkatan No.122/SP/YPKHO/1997 pada tanggal 1 Juni 1997 diangkat sebagai sebagai Guru TK/SD ;

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat tentang Eksepsi kurang pihak alasannya adalah karena Penggugat seharusnya mengajukan gugatan kepada Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana, mengenai eksepsi ini menurut hukum dikenal subjek hukum Manusia (*Natuurlijke Persoon*) dan Badan Hukum (*Rechtspersoon*), selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (5) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka (7) huruf a menetapkan :
"Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan demikian jelaslah pihak dalam hubungan industrial adalah badan hukum in casu Yayasan Perguruan Kristen Hosana, sehingga eksepsi ini tidak berdasar dan harus **ditolak**;

2. EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL (EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR)

- Bahwa Penggugat telah salah dalam cara menghitung upah bulanan Penggugat yang dikemukakan Penggugat sebesar Rp.4.554.000,00 (empat

Halaman 34 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) setiap bulannya, karena upah Penggugat bekerja dengan Tergugat dihitung berdasarkan hitungan per jam ;

- Bahwa potisa atau yang disebut juga dengan Fundamentu petendi adalah bagian yang menjadi dasar yang menggambarkan adanya hubungan yang menjadi dasar atau uraian dari suatu tuntutan, sedangkan petitum adalah tuntutan yang berisi tuntutan apa saja yang dimintakan oleh Penggugat kepada Majelis Hakim ;

Menimbang, bahwa tentang upah/gaji, uang pesangon dan kontradisi antara posita dengan petitum gugatan Penggugat yang didalilkan dalam Eksepsinya, sudah masuk dalam pokok perkara, maka akan diperhitungkan dalam pokok perkara tersebut ;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) setelah Majelis Hakim membaca, mencermati dan menelaah gugatan yang diajukan oleh Penggugat, maka Majelis Hakim menilai bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangatlah jelas terhadap adanya tindakan hukum yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, serta adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya perselisihan hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat dan hal tersebut telah jelas dan terang sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap hal – hal yang diajukan sebagaimana dalil dalam gugatannya, menurut Majelis Hakim cukup jelas dan dapat di mengerti sehingga gugatan Penggugat tidaklah menjadi kabur, sehingga keberatan dalam Eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa setelah mencermati alasan – alasan Eksepsi Tergugat tersebut di atas, maka ternyata telah memasuki pokok perkara yang harus dibuktikan dalam pemeriksaan pokok perkara, dengan demikian kedua Eksepsi Tergugat ini harus **ditolak**;

Halaman 35 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah yang pada pokoknya sebagai berikut ;

- Bahwa dalam menjalankan aktivitasnya, Tergugat mempekerjakan beberapa orang guna ditempatkan sebagai tenaga pengajar/ guru dan dalam hal ini disebut sebagai Pekerja;
- Bahwa Penggugat adalah Guru yang bekerja pada Tergugat, berdasarkan Surat Keputusan No. L22/SP/YPKHO/1997 tertanggal 01 Juni 1997 Jo Surat Keputusan No. 31/SD/SP/YPKHO/2017 tertanggal 01 Juni 2017;
- Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak bulan Juni 1997 hingga bulan Februari 2018 dengan masa kerja 20 tahun 8 bulan, dan jabatan terakhir adalah sebagai Guru SD (Sekolah Dasar) dan Guru TK (Taman Kanak-kanak);
- Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 10 ayat (3) KEPMENAKERTRANS RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, menyatakan :
"Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)";
- Bahwa dalam melakukan pekerjaannya sebagai Guru, Penggugat bekerja selama 8,5 jam/hari, 6 hari/minggu (senin s/d sabtu) dan minimal 24 hari/bulan. Sehingga dengan demikian, maka status Penggugat adalah Pegawai Tetap/Guru Tetap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat menerima upah tiap bulannya dari Tergugat, dimana upah terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat adalah pada periode bulan Februari 2018 sebesar :

- Upah Guru SD = Rp. 3.154.000,-(*tiga juta seratus lima puluh empat ribu rupiah*)

- Upah Guru TK = Rp. 1.400.000,-(*satu juta empat ratus ribu rupiah*)

Total = Rp. 4.554.000,-(*empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah*)

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa benar Tergugat merupakan sebuah yayasan yang bergerak dibidang pendidikan, yang dalam menjalankan kegiatan dibidang pendidikan telah mempekerjakan tenaga pengajar/guru ;
- Bahwa sangat tidak berdasar hukum dalil – dalil Penggugat yang menyatakan bahwasanya Penggugat bekerja dengan Tergugat dan menerima upah untuk setiap bulannya sebesar Rp.4.554.000,00 (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) karena Penggugat menerima upah dari Tergugat berdasarkan hitungan jam ;
- Bahwa selanjutnya, oleh karena surat peringatan I yang diberikan kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana kepada Penggugat tersebut tidak diacuhkan atau ditanggapi oleh Penggugat bahkan Penggugat mengulangi hal yang sama tidak baiknya dengan sebelumnya, maka Kepala Sekolah SD Swasta Perguruan Kristen Hosana pun memberikan surat peringatan II No.1049/SD.PKHO/XI/2017 tertanggal 15 November 2017 dengan harapan Penggugat dapat menyadari kesalahan yang diperbuat oleh Penggugat dan tidak

Halaman 37 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengulangi lagi. Akan tetapi Penggugat pun mengulangi hal yang sama dan tidak mengacuhkan surat peringatan tersebut, maka sangat berdasar hukum apabila Tergugat dan coordinator SD Swasta Perguruan Kristen Hosana memberikan surat Peringatan III sekaligus merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat, maka Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan kepada Penggugat tersebut adalah telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

- Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Penggugat telah salah dan keliru dalam menafsirkan ketentuan hukum Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menurut Penggugat tindakan Tergugat melakukan PHK tersebut harus dengan masa berlaku 6 (enam) bulan, padahal menurut Pasal 161 ayat (2) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga diberikan secara berturut turut dan masing – masing paling lama berlaku 6 (enam) bulan, atau dengan kata lain seperti apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan, maka sah san berdasarkan hukum apabila surat peringatan berikutnya diberikan kepada pekerja tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (tegen bewijst) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Para Tergugat adalah mengenai :

Halaman 38 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Apakah pemutusan hubungan kerja Penggugat sudah sesuai dengan mekanisme dan aturan yang berlaku ?
2. Apakah dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan apakah Penggugat berhak atas kompensasi, sesuai aturan yang berlaku ?

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pokok sengketa dalam perkara ini maka hal-hal yang harus dibuktikan adalah hal-hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti – bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-12 dan menghadirkan saksi 2 (dua) orang dipersidangan ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil bantahan Tergugat telah mengajukan bukti – bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-17 dan tidak menghadirkan saksi dipersidangan ;

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

Menimbang, bahwa setelah mendalami dan mencermati serta meneliti dalil gugatan Penggugat dan dalil jawaban Tergugat, Majelis Hakim terlebih dahulu akan memeriksa keabsahan pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan a quo;

Menimbang, bahwa Tergugat adalah Yayasan Perguruan Kristen Hosana yang bergerak di bidang pengabdian dalam Pendidikan atau sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas dan TK Perguruan Kristen Hosana yang berada dibawah yayasan, dimana Penggugat

Halaman 39 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengabdikan diri sebagai Pengajar atau guru di SD dan juga TK Perguruan Kristen Hosana ;

Menimbang, bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat hal ini tidak dibantah dalam dalil jawaban oleh Tergugat, tetapi dalam hal masa kerja Penggugat adalah selama 20 (dua puluh) tahun, hal ini sesuai dengan surat Keputusan No. L22/SP/YPKHO/1997 tanggal 1 Juni 1997, vide bukti P-2, dengan jabatan terakhir sebagai pengajar/guru SD mata pelajaran Matematika dan guru TK ditempat Tergugat dengan gaji/upah sebesar Rp.4.554.000,00 (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah), tetapi oleh Tergugat gaji/upah dibantah dalam dalil jawabannya tetapi sesuai bukti P-6 dan P-7 yang identik dengan T-5 sampai dengan T-17, maka Majelis hakim berpendapat bahwa gaji/upah Penggugat dalah sebesar Rp.4.554.000,00 (empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mendalami dalil gugatan Penggugat dan dalil jawaban Tergugat yang menjadi permasalahan dalam perselisihan aquo adalah mengenai masa kerja Penggugat yang melampaui batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah bekerja selama 20 (dua puluh) tahun, sehingga menyalahi ketentuan pasal 59 ayat (1) ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka hubungan kerja adalah perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat, maka petitum angka 2 berdasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat adalah guru yang rajin dalam bekerja dan selalu memberikan pelajaran kepada murid dengan baik, hal ini dikuatkan oleh saksi – saksi yang dimajukan dalam persidangan dengan lamanya bekerja sebagai pengajar atau guru selama 20 (dua puluh) tahun di tempat Tergugat ;

Menimbang, bahwasurat peringatan yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak pernah mengacu kepada peraturan –

Halaman 40 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peraturan/ketentuan – ketentuan dalam Yayasan Perguruan Kristen Hosana sesuai bukti P-5;

Menimbang, bahwa surat peringatan I (SP I) No. 1044/SD.PKHO/X/2017 tanggal 26 Oktober 2017, surat peringatan II (SP II) No. 1049/SD.PKHO/X/2017 tanggal 15 Nopember2017 dan surat peringatan III (SP III)No. 1070/SD.PKHO/X/2018 tanggal 06 Februari 2018, sesuai P-8, P-9 dan P-10 yang identik dengan T-2, T-3 dan T-4 yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat tidak sesuai surat peringatan tersebut batal demi hukum, maka petitum angka 3 berdasar hukum untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa sesuai petitum angka 4 tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak pernah didasarkan pada musyawarah Biparit diantara kedua belah pihak tentang permasalahan yang dilakukan, maka petitum angka 4 berdasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa apabila dilanjutkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat akan terjadi ketidak harmonisan maka dipandang telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan diberikan kompensasi kepada Penggugat, sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena efesiensi ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut ;

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana tau uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima ;

Menimbang, bahwa sesuai petitum angka 5 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa

Halaman 41 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat berhak atas kompensasi 2 (dua) kali uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut ;

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 4.554.000,00 = **Rp. 81.972.000,00**

Uang Penghargaan : 7 x Rp. 4.554.000,00 = **Rp. 31.878.000,00**

Jumlah = **Rp.**

113.850.000,-

Uang Pengganti Hak : 15 % x Rp. 113.850.000,- =

Rp.17.077.500,00

Total = **Rp.**

130.927.500,00

(Terbilang : seratus tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 4 tentang permohonan untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak mau masuk bekerja dan tidak melakukan pekerjaan ditempat Tergugat, maka petitum angka 6 tidak berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak ;

Menimbang, bahwa petitum angka 7 gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam

Halaman 42 dari 44

Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

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

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

MENGADILI ;

DALAM EKSEPSI ;

- **Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;**

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Februari 2018 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi akibat dari putusanya hubungan kerja sesuai Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut ;

| | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|----------|------------|
| Uang Pesangon | : 2 x 9 x Rp. 4.554.000,00 | = | Rp. |
| 81.972.000,00 | | | |
| Uang Penghargaan | : 7 x Rp. 4.554.000,00 | = | Rp. |
| 31.878.000,00 | | | |

Halaman 43 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

| | | | |
|---------------------------|-----------------------------------|----------|------------|
| | Jumlah | = | Rp. |
| | 113.850.000,00 | | |
| Uang Pengganti Hak | : 15 % x Rp. 113.850.000,- | = | Rp. |
| | 17.077.500,00 | | |
| Total | | = | Rp. |
| | 130.927.500,00 | | |

(Terbilang : seratus tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 711.000,- (tujuh ratus sebelas ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Kamis, 13 Desember 2018 oleh Richard Silalahi, SH., selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH,M.H dan Budiyo, SH., masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Kamis tanggal 20 Desember 2018 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Novida Mary,SE., SH., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Tanpa dihadiri Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

Nurmansyah,SH.,MH.

Richard Silalahi,SH.

Budiyo, SH.

Panitera Pengganti

Halaman 44 dari 44
Putusan PHI Nomor : 199/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Novida Mary,SE.,SH.

Ongkos-ongkos :

- Biaya PDF : RP. 30.000
- Biaya Proses : RP.150.000
- Biaya Panggilan : Rp.500.000
- Sumpah : Rp. 20.000
- Biaya Materai : Rp. 6.000
- Redaksi : Rp. 5.000

Jumlah : Rp. 711.000,-

(tujuh ratus sebelas ribu rupiah) ;