



**PUTUSAN**  
**Nomor 24/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 :

**RAMSES RAHMAN RIKARDO**, Usia 38 Tahun, Agama Kristen, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Jln.KPT Muslim Gg.Pertama No.28 Kel.Sei Sikambing C II Kec.Medan Helvetia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada HERA YUNITA, S.H., LIMROGATE IMMANUEL, S.H.M.H., IWAN ROHMAN HARAHAP, S.H.M.H., MOHAMMAD FAZAR HAFIS LUBIS, S.H., semuanya adalah Pengacara pada Kantor Hukum Hera Yunita, S.H. & Rekan, beralamat di Jl.Rakyat No.93 Sidorame Timur Kec.Medan Perjuangan Kota Medan Sumatera Utara 20233, berdasarkan kekuatan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Desember 2023, selanjutnya disebut Penggugat;

**Lawan**

**PT.Everest Engineers**, beralamat di Jln.Patriot Medan-Binjai Km.7 Lk.XI No.01 Lalang Medan Sunggal Medan Sumatera Utara 20217, diwakili oleh Ratan Lal Sahoo, selaku Direktur, memberikan Kuasa kepada Afwan fuady, S.H., Advokat pada Kantor Hukum Afwan Duady & Rekan, beralamat Kantor di Jalan Bromo Ujung, Simp. Jalan Ikhlas No 1, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2024, selanjutnya disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Telah membaca berkas perkara ini;

Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 15 Januari 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 18 Januari 2024 di bawah Register Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

*Halaman 1 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa adapun Ramses Rahman Rikardo, telah bekerja pada PT.Everest Engineers, beralamat di Jln.Patriot Medan-Binjai Km.7 Lk.XI No.01 Lalang Medan Sunggal Medan Sumatera Utara 20217, dengan posisi jabatan terakhir adalah Security, sejak tanggal 10 April 2019 sampai dengan tanggal 22 Desember 2022, sehingga masa kerjanya adalah 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan, dengan memperoleh upah hanya sebesar Rp.3.120.000,- (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya ;
2. Bahwa diduga upah yang Tergugat berikan kepada Penggugat adalah dibawah ketentuan yang berlaku hal mana bertentangan dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor.6 Tahun 2023 ;
3. Bahwa adapun upah minimum Kota Medan Tahun 2022 yang menjadi acuan terendah yang seharusnya Tergugat bayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp.3.370.645,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh enam ratus empat puluh lima rupiah) setiap bulannya, hal mana sesuai dengan keputusan Gubernur Sumatera Utara dengan Nomor.188.43/746/KPTS/2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2022 ;
4. Bahwa penggugat selama bekerja adalah termasuk buruh yang baik, ulet, penuh tanggung jawab dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan Tergugat, hal mana terbukti dengan masa kerjanya yang sudah cukup lama ;
5. Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 23 Desember 2023, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sesuai dengan surat Nomor.EE/SPHK-001/XII/2022, secara sepihak dan tanpa memberikan Hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
6. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2023, Penggugat melalui Kuasanya mengirimkan surat kepada Tergugat, sebagaimana Surat Nomor : 023/DPC/F SB KIKES/KSBSI/KM/VI/2023, Perihal Permohonan Undangan Bipartit, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan, sehingga dengan demikian maka penyelesaian perkara aquo secara bipartit dinyatakan telah gagal ;

Halaman 2 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

#### Disclaimer

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



7. Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit, maka Penggugat melalui kuasanya melimpahkan penyelesaian perkara aquo ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagaimana Surat Nomor : 025/ DPC/F SB KIKES/KSBSI/KM/VII/2023 tanggal 03 Juli 2023 ;
8. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan upaya penyelesaian perkara aquo melalui sidang mediasi, akan tetapi ternyata juga gagal mencapai kesepakatan ;
9. Bahwa oleh karena gagalnya penyelesaian melalui sidang mediasi dalam perkara aquo, maka Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara aquo dengan Surat Nomor : 500.15.14/5259, tanggal 16 bulan Agustus tahun 2023 ;
10. Bahwa berkaitan dengan hal tersebut, Penggugat mengharapkan adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan Hak-hak Penggugat. akan tetapi ternyata Tergugat tidak bersedia memenuhi hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
11. Bahwa oleh karena gagalnya penyelesaian melalui mediasi tersebut, maka berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang-undang Nomor.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka gugatan yang diajukan oleh Penggugat ini adalah sangat tepat dan cukup beralasan menurut hukum, sehingga secara formil haruslah dinyatakan dapat diterima;
12. Bahwa hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 40 ayat (1), (2), dan (3), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi sebagai berikut ;
- (1) *Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang harus diterima.*
- (2) *Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :*
- d. *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah ;*
- (3) *Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut ;*
- a. *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.*



14. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan Hak-hak Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 40 ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

15. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku dan Tergugat harus membayar Hak-hak Penggugat sebagai Uang pesangon, 1 kali ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (d), Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (a), dan upah selama proses penetapan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor.03 Tahun 2015, yang setidaknya diperhitungkan selama 6 bulan sesuai dengan perincian berikut ;

Uang Pesangon	1 x 4 x Rp.3.370.645,-	= Rp.13.482.580,-
Uang Penghargaan Masa Kerja:	2 x Rp.3.370.645,-	= <u>RP. 6.741.290,-</u>
<b>Jumlah</b>		<b>= Rp.20.223.870,-</b>
Upah Proses	: 6 Bulan x Rp.3.370.645,-	= <u>Rp.20.223.870,-</u>
<b>Total</b>		<b>= Rp.40.447.740,-</b>

*Terbilang :*

*(empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);*

16. Bahwa patut diduga Tergugat tidak akan melaksanakan putusan dalam perkara aquo, oleh karenanya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwang soom*) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat memenuhi putusan perkara aquo ;

17. Bahwa oleh karena bukti-bukti yang dimiliki Penggugat adalah merupakan bukti-bukti yang autentik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan untuk

*Halaman 4 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjatuhkan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) ;

18. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas sangat bertentangan dengan hukum yang berlaku, serta demi efektifitas gugatan Penggugat dalam perkara aquo tidak menjadi hampa/nihil adanya, maka dengan ini Penggugat mohonkan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk menjatuhkan Putusan yang isinya menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conserveitoir beslag*) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat ;

19. Bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat diatas, maka gugatan mana harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan untuk seluruhnya, dari dan karenanya agar memerintahkan Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus dengan amar sebagai berikut :

## **PRIMAIR :**

### **DALAM PROVISI :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun dalam upaya hukum kasasi ;

### **DALAM POKOK PERKARA :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan tindakan Tegugat yang tidak memberikan Hak-hak Penggugat adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku Yakni Pasal 40 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Wakru Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat sebesar Rp.40.447.740,-(empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah), sebagai Uang pesangon, 1 kali ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Wakru Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (d), Uang penghargaan

Halaman 5 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (a), dan upah selama proses penetapan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor.03 Tahun 2015, yang setidaknya diperhitungkan selama 6 bulan ;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwang soom*) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat memenuhi putusan perkara aquo ;
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*consevatoir beslag*) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat ;
6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsidiar :

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya tersebut diatas dan Tergugat juga hadir Kuasa Hukumnya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar Para 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:

DALAM EKSEPSI

Kontradiksi Antara Pokok Perkara Gugatan Dengan Posita Gugatan

1. Bahwa Penggugat mengajukan Gugatan yakni gugatan perselisihan hubungan indusrial tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), namun dalam positanya Penggugat meyatakan tentang perselisihan hak dengan mendalilkan atau mengulas tentang Upah minimum Kota Medan adalah sebesar Rp.3.370.645,00 (tiga juta tiga ratus tujuh puluh ribu enam ratus empat puluh lima rupiah) yaitu dengan berpedoman pada Keptusan Gubernur Sumatera Utara dengan Nomor 188.43/746/KPTS/2021 tentang upah minimum Kota Medan Tahun 2022 dan diduga uapah yang diberikan Tergugat kepada

Halaman 6 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat adalah divawah ketentuan yang berlaku yang bertentangan dengan ketentuan pasal 88 ayat (1) Undangundang Nomor 6 Tahun 2003;

2. Bahwa kemudian Pada halaman 1 point I menyatakan bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 3.120.000.00,(tiga Juta seratus dua puluh ribu rupiah) sehingga Tergugat melanggar ketentuan pasal 88E ayat (2) Bab IV Klaster ketenagakerjaan Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

3. Bahwa berdasarkan pasal 2 Undang-undang No.2 Tahun 2014 Penyelesaian perselisihan Hubungan Industiral jenis perselisiahn hubungan industrial meliputi a). Perselisiahn Hak, b).Perselisiahn Kepentingan, c). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, d).Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Scrikat Buruh hanya dalam satu perisahaan;

4. Bahwa kemudian berdasarkan pasal 1 ayat (2) Undang undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungnan Industial menyatakan "perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan. perjanjiankerja , peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

5. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal I ayat (4) Undang-undang No,2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan llubungan Industial menyatakan " Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

6. Bahwa berdasarkan kedua ketentuan hukum tersebut diatas, jelas dinyatakan bahwa perselisihan tersebut masing-masing berdiri sendiri Perselisihan hak mempunyai fakta perselishan hak mempunyai fakta dan dasar hukum yang berbeda dengan fakta dan dasar hukum perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga konsekwensi hukum yang ditimbulkannya akan berbeda pula;

7. Bahwa oleh karena Penggugat dalam gugatannya kontradiksi pokok perkara gugatan dengan posita gugatan dan mencampur adukan dalam gugatannya antara antara perselisiahn hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka sudah patut dimohonkan kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Gugatan Penggugat Obscuur Libel tentang Gugatan Tidak Jelas (Obscuur Libel)

Halaman 7 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

#### Disclaimer

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



8. Bahwa pada posita maupun petitum bila dicermati dan ditelaah gugatan Penggugat adalah kabur alias "Obscuur Libel" alias gugatan tidak jelas, tidak terang dan tidak tegas, dimana dalam Surat Gugatan Penggugat pada butir 4 sampai dengan butir 12 tertanggal Januari 2024 pada intinya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Oleh, selanjutnya Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industri pada pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa

Uang Pesangon	1 x 4 x Rp.3.370.645,-	= Rp.13.482.580,-
Uang Penghargaan Masa Kerja:	2 x Rp.3.370.645,-	= <u>RP. 6.741.290,-</u>
<b>Jumlah</b>		<b>= Rp.20.223.870,-</b>
Upah Proses	: 6 Bulan x Rp.3.370.645,-	= <u>Rp.20.223.870,-</u>
<b>Total</b>		<b>= Rp.40.447.740,-</b>

*Terbilang :*

*(empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);*

9. Bahwa gugatan Penggugat sebagaimana dijelaskan pada butir 4 (empat) diatas merupakan gugatan yang bertolak belakang alias kontradiksi dan tentunya merupakan gugatan yang kabur atau tidak jelas (Obscuur Libel);

10. Bahwa dalam posita gugatan tertanggal Januari 2024 dengan register Nomor 24/PDT.Sus.PHI1/2024/PN-Mdn terdapat ketidakjelasan, ketidaktegasan, ketidakcermatan dan menyesatkan dalam membuat surat gugatan khususnya pada dalil hubungan kerja sehingga terlalu dini/premature untuk mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, oleh karena perselisihan dalam perkara ini adalah perselisihan hak. Dimana dalil-dalil Penggugat menonjolkan tentang hak-hak Penggugat. Oleh karenanya mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa menangani dan memutus perkara ini berkenan menyatakan gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan tidak dapat diterima;

11. Bahwa sebagaimana gugatan Penggugat menyatakan gugatan pemutusan hubungan kerja namun dalam perselisihan ini masih mengajukan dalil perselisihan hak, sehingga terjadi ketidakjelasan, ketidak cermatan dan menyesatkan dalam membuat surat gugatan. Hukum Acara Perdata menentukan apabila posita dan petitum terdapat pertentangan atau kontradiksi yang saling tumpang tindih dalam posita dengan petitum, maka seharusnya

*Halaman 8 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn*





gugatan demikian dapat dikategorikan gugatan kabur, oleh karenanya mohon Majelis Hakim yang memeriksa, menangani dan memutus perkara ini berkenan menyatakan gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima “Niet Orvankelijke Verklraad”;

12. Bahwa juga dalam posita gugatan Penggugat ada menyatakan atau meminta akibat pemutusan Hubungan Kerja dengan dalil gugatan “akibat Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami Penggugat berhak memperoleh hak-haknya sebagai mana diatur dalam pasal 40 ...dst, namun pada petitum Penggugat tidak ada medalilkan dan atau meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial ic Majelis Hakim Yang memeriksa , menangani dan memutus perkara ini agar Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, namun dalam petitumnya hanya meminta hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja, tanpa meminta kepada majelis hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, terlalu mengada-ada gugatan tidak disusun secara jelas/sistematis adanya tumpang tindih antara perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta gugatan Penggugat tidak lengkap, karena tidak memiliki bukti riil yang baik dan benar;

13. Bahwa dari uraian diatas jejas dan terang antara posita tidak didukung oleh petitum demikian sebaliknya petitum tidak didukung oleh posita, oleh karena itu patut dimohonkan kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya dan atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima;

#### DALAM POKOK PERKARA

14. Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat sebagaimana yang terurai pada bagian eksepsi diatas dan eksepsi secara mutatis mutandis mohon dianggap termuat kembali secara keseluruhan pada bagian dalam pokok perkara ini;

15. Bahwa Tergugat membantah dan menolak secara tegas semua dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui kebenarannya oleh Tergugat di bawah ini;

16. Bahwa untuk menanggapi posita Penggugat dalam poin 1 sampai 4 pada halaman 2 yang mana Penggugat menyampaikan Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat PT. Everest Engineers adalah sejak tanggal 10 April 2019 Penggugat selama berkerja adalah termasuk buruh yang baik



penuh dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan Tergugat, adalah dalil tidak benar dan bahwa dalil gugatan Penggugat yang menyatakan perkara ini bermula pada tanggal 23 Desember 2023 ;

17. Bahwa Penggugat adalah karyawan/buruh yang tidak baik, sudah diatur dan selalu mengabaikan pekerjaan yang semestinya ditanggung jawabpi oleh Penggugat;

18. Bahwa memang benar pada waktu itu Penggugat meminta tolong di Perusahaan Tergugat i.c PT. EVEREST ENGINEERS dan atas dasar kemanusiaan dan kasihan karena tidak ada pekerjaan dan mengaku butuh pekerjaan, maka Tergugat memutuskan untuk menerima Penggugat bekerja di dalam PT. nya dan ditempatkan di bagian Pengamanan (Security);

19. Bahwa pada awalnya Penggugat memang bekerja dengan baik tetapi seiring dengan berjalannya waktu Tergugat malah seenaknya sendiri dalam bekerja, semauanya saja dalam menjalankan pekerjaan, tidak mau diatur selalu terlambat dan suka membuat onar/gaduh;

20. Bahwa Penggugat sering lalai terhadap pekerjaan yang telah disepakati dan mestinya ia bertanggung jawab namun faktanya yang Penggugat sering terlambat masuk kerja yang masuk kerja semestinya Penggugat Shif 3 masuk kerja pukul 23.00 Wib akan tetapi Penggugat (Ramses Rikardo) terlambat masuk kerja yaitu tiba di kantor pukul 00.01, anehnya tanpa pemberitahuan mengenai keterlambatannya kepada pihak HRD PT. Everest Engineers;

21. Bahwa keterrambatan masuk kerja sudah sering terjadi sehingga sesuai dengan prosedur perusahaan memberikan Surat Peringatan 1 (pertama) kepada Penggugat yaitu dengan Surat Peringatan tanggal 6 Januari 2022;

22. Bahwa disamping Penggugat mendapat Surat Peningatan I pada tanggal 27 Januari 2022 Penggugat juga mendapat teguran secara lisan dan pada saat itu Penggugat (Ramses Rikardo) mendapat Shift selesai pukul 23.00 Wib dan akan dilanjutkan dengan 2 (dua) Security Pengganti dan pada saat itu hujan lebat, banjir dimana-mana security Pengganti telah memberi khabar kepada Penggugat mengirimkan video call bahwa kondisi jalan banjir dan meminta Penggugat untuk berjaga menggantikan mereka sementara mereka kehabisan banjir dan mengatakan akan tetap ke kantor kalau hujan reda dan jalanan tidak banjir, namun Penggugat tetap pulang meninggalkan kantor;

23. Bahwa Penggugat telah pula mendapat Surat Teguran II pada tanggal 4 Maret 2022, karena Penggugat diminta untuk menggantikan sesama tim



security yang seharusnya masuk kerja tapi tidak bisa hadir karena sakit, dimana jadwal Penggugat selesai jaga adalah Pukul 18.00 Wib dan Penggugat permissi pulang sebentar untuk mandi serta makan dan mengatakan akan kembali lagi ke kantor, akan tetapi sampai besok paginya Penggugat mematikan Handpone dan tidak kembali lagi ke kantor;

24. Bahwa yang paling berat/fatal Penggugat juga membuat keributan dengan berkelahi dengan sesama Security di kantor PT. Everest Engineers tepatnya didepan Pos Securiry dan dileraai oleh beberapa karyawan perusahaan dan menyuruh Penggugat (Ramses Rikardo) pulang, namun Penggugat tidak mau pulang serta mengajak Security lain berkelahi kembali, dan atas kejadian juga tingkah laku Peggugat Perusahaan memberikan Surat Peringatan ke III (tiga) agar bisa berubah menjadi lebih baik dan perusahaan juga memberikan konseling kepada Penggugat agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran secara terus menerus namun tidak diperdulikan oleh Penggugat;

25. Bahwa dari/akibat peristiwa itu penggugat tidak pernah lagi hadir/datang sampai saat gugatan ini diajukan dan kemudian mengaburkan fakta dengan mengatakan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat terkait mangkir kerja. Sejatinya hubungan kerja berakhir semata-mata atas keinginan/tingkah Penggugat sendiri;

26. Bahwa sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 Tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai pedoman pelaksana tugas bagi pengadilan tanggal 29 Desember 2015 halaman 68 angka 2 perdata khusus Pengadilan Hubungan Industrial huruf (e) bahwa “ Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex pasal 158 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-i/2003, tanggal 28 Oktober 2004 maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan;

27. Bahwa kesalahan berat yang dimaksud dalam ex pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan salah satunya adalah huruf (e) “ melakukan perbuatan menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja” dan faktanya Penggugat telah berkelahi menyerang/mengintimidasi teman sesama Security maka dari hal tersebut pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah bersalasan hukum, karena tindakan Penggugat yang paling fatal berkeiahi, menyerang/mengintimidasi teman kerja sesama Security;



28. Bahwa tindakan Penggugat yang melakukan tindakan perkelahian, penyerangan, penganiayaan/intimidasi terhadap teman kerja sesame Security adalah tindakan yang telah digariskan dengan undang-undang No.13 tahun 2003 ex pasal 158 huruf (e) dan merupakan pelanggaran perjanjian kerja juga Peraturan Perusahaan yang sangat merugikan perusahaan sehingga adalah tidak layak Penggugat mengajukan hak-hak Penggugat sebagaimana pada dalil gugatannya;

Bahwa berdasarkan dalil dan alasan-alasan diatas telah nyata dan telah jelas gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini adalah tidak benar dan tidak beralasan hukum, karenanya sudah sepatutnya gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana terurai diatas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memutus dengan amar putusannya sebagai berikut :

#### DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak Penggugat terhadap pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan Replik dan Tergugat juga tidak mengajukan Duplik;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotokopi slip gaji atas nama Penggugat bulan November 2022, selanjutnya disebut bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Keterangan Kerja Nomor 065/SK/HRD/EE/XII/2022, tertanggal 23 Desember 2022, selanjutnya disebut bukti P-2;
3. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor EE/SPHK-001/XII/2022 tertanggal 23 Desember 2022, selanjutnya disebut bukti P-3;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan Saksi dipersidangan;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil sanggahannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5 yang telah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor Surat 006/PPKWT/HRD/EE/VII/2022, tanggal 08 Juli 2022, bukti ini diberi meterai cukup dan telah dinazegelend selanjutnya disebut T-1;
2. Fotokopi Surat Peringatan I Nomor Surat 010/SP/HRD/EE/1/2022, tanggal CAK Januari 2022, bukti ini diberi meterai cukup dan telah dinazegelend selanjutnya disebut T-2;
3. Fotokopi Surat Peringatan I Nomor Surat 049/SP/HRD/EE/1IX/2022, tanggal 16 September 2022, bukti ini diberi meterai cukup dan telah dinazegelend, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Peringatan II Nomor Surat 055/SP/HRD/EE/XI/2022, tanggal 14 Nopember 2022, bukti ini telah diberi meterai cukup dan telah dinazegelend : lanjutnya disebut T-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan III, Nomor Surat 057/SP/HRD/EE/XI/2022, tanggal 28 Nopember 2022, bukti ini telah diberi meterai cukup dan telah dinazegelend selanjutnya disebut T-5,

Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Tergugat tidak mengajukan Saksi dipersidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 14 Maret 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;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya jika ringkas mengajukan Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kontradiksi Antara Pokok Perkara Gugatan Dengan Posita Gugatan dan Tergugat juga mengajukan Eksepsi Tentang Gugatan

Halaman 13 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn





Penggugat Obscur Libel tentang Gugatan Tidak Jelas (Obscur Libel), dan memohon agar Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi-eksepsi Tergugat, Majelis Hakim telah meneliti dan membaca Eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki pokok perkara sehingga Eksepsi-eksepsi Tergugat tidak cukup beralasan dan berdasarkan hukum, maka dengan demikian haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka **eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya**;

**DALAM POKOK PERKARA**

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

1. Bahwa Ramses Rahman Rikardo, telah bekerja pada PT.Everest Engineers, beralamat di Jln.Patriot Medan-Binjai Km.7 Lk.XI No.01 Lalang Medan Sunggal Medan Sumatera Utara 20217, dengan posisi jabatan terakhir adalah Security, sejak tanggal 10 April 2019 sampai dengan tanggal 22 Desember 2022, sehingga masa kerjanya adalah 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan, dengan memperoleh upah hanya sebesar Rp.3.120.000,- (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya ;
2. Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 23 Desember 2023, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sesuai dengan surat Nomor.EE/SPHK-001/XII/2022, secara sepihak dan tanpa memberikan Hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
3. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2023, Penggugat melalui Kuasanya mengirimkan surat kepada Tergugat, sebagaimana Surat Nomor : 023/DPC/F SB KIKES/KSBSI/KM/VI/2023, Perihal Permohonan Undangan Bipartit, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan, sehingga dengan demikian maka penyelesaian perkara aquo secara bipartit dinyatakan telah gagal ;
4. Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit, maka Penggugat melalui kuasanya melimpahkan penyelesaian perkara aquo ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagaimana Surat Nomor : 025/ DPC/F SB KIKES/KSBSI/KM/VII/2023 tanggal 03 Juli 2023 ;



5. Bahwa oleh karena gagalnya penyelesaian melalui sidang mediasi dalam perkara aquo, maka Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara aquo dengan Surat Nomor : 500.15.14/5259, tanggal 16 bulan Agustus tahun 2023;

6. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku dan Tergugat harus membayar Hak-hak Penggugat sebagai Uang pesangon, 1 kali ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (d), Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Huruf (a), dan upah selama proses penetapan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor.03 Tahun 2015, yang setidaknya diperhitungkan selama 6 bulan sesuai dengan perincian berikut ;

Uang Pesangon	1 x 4 x Rp.3.370.645,-	= Rp.13.482.580,-
Uang Penghargaan Masa Kerja:	2 x Rp.3.370.645,-	= <u>RP. 6.741.290,-</u>
	Jumlah	= Rp.20.223.870,-
Upah Proses	: 6 Bulan x Rp.3.370.645,-	= <u>Rp.20.223.870,-</u>
	Total	= Rp.40.447.740,-

*Terbilang :*

*(empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);*

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat meminta tolong di Perusahaan Terugat i.c PT. EVEREST ENGINEERS dan atas dasar kemanusiaan dan kasihan karena tidak ada pekerjaan dan mengaku butuh pekerjaan, maka Tergugat memutuskan untuk menerima Penggugat bekerja di dalam PT. nya dan ditempatkan di bagian Pengamanan (Security);
2. Bahwa Penggugat sering lalai terhadap perkerjaan yang telah disepakati dan mestinya ia bertanggung jawab namun faktanya yang Penggugat sering terlambat

*Halaman 15 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn*



masuk kerja yang masuk kerja semestinya Penggugat Shif 3 masuk kerja pukul 23.00 Wib akan tetapi Penggugat (Ramses Rikardo) terlambat masuk kerja yaitu tiba di kantor pukul 00.01, anehnya tanpa pemberitahuan mengenai keterlambatannya kepada pihak HRD PT. Everest Engineers;

3. Bahwa keterlambatan masuk keija sudah sering terjadi sehingga sesuai dengan prosedur perusahaan memberikan Surat Peringatan 1 (pertama) kepada Penggugat yaitu dengan Surat Peringatan tanggal 6 Januari 2022;

4. Bahwa disamping Penggugat mendapat Surat Peringatan I pada tanggal 27 Januari 2022 Penggugat juga mendapat teguran secara lisan dan pada saat itu Penggugat (Ramses Rikardo) mendapat Shift selesai pukul 23.00 Wib dan akan dilanjutkan dengan 2 (dua) Security Pengganti dan pada saat itu hujan lebat, banjir dimana-mana security Pengganti telah memberi khabar kepada Penggugat mengirimkan vedio call bahwa kondisi jalan banjir dan meminta Penggugat untuk berjaga menggantikan mereka sementara mereka kejebak banjir dan mengatakan akan tetap kekantor kalau hujan reda dan jalanan tidak banjir, namun Penggugat tetap pulang meninggalkan kantor;

5. Bahwa Penggugat telah pula mendapat Surat Teguran II pada tanggal 4 Maret 2022, karena Penggugat diminta untuk menggantikan sesama tim security yang seharusnya masuk kerja tapi tidak bisa hadir karena sakit, dimana jadwal Penggugat selesai jaga adalah Pukul 18.00 Wib dan Penggugat permisi pulang sebentar untuk mandi serta makan dan mengatakan akan kembali lagi ke kantor, akan tetapi sampai besok paginya Penggugat mematikan Handpone dan tidak kembali lagi ke kantor;

6. Bahwa yang paling berat/fatal Penggugat juga membuat keributan dengan berkelahi dengan sesama Security di kantor PT. Everest Engineers tepatnya didepan Pos Securiy dan dilerai oleh beberapa karyawan perusahaan dan menyuruh Penggugat (Ramses Rikardo) pulang, namun Penggugat tidak mau pulang serta mengajak Security lain berkelahi kembali, dan atas kejadian juga tingkah laku Peggugat Perusahaan memberikan Surat Peringantan ke III (tiga) agar bisa berubah menjadi lebih baik dan perusahaan juga memberikan konseling kepada Penggugat agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran secara terus menerus namun tidak diperdulikan oleh Penggugat;

7. Bahwa dari/akibat peristiwa itu penggugat tidak pernah lagi hadir/datang sampai saat gugatan ini diajukan dan kemudian mengaburkan fakta dengan mengatakan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat terkait



mangkir kerja. Sejatinya hubungan kerja berakhir semata-mata atas keinginan/tingkah Penggugat sendiri;

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

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

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

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah dilaksanakan penyelesaian secara non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan secara dua pihak (bipartit) antara Penggugat dengan Tergugat dan oleh karena tidak didapatkan kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka perselisihan dilanjutkan dengan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan Surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tanggal 16 Agustus 2023 Nomor : 500.15.14/5259 perihal Anjuran, dan kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan 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-3, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-5;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Penggugat dengan Tergugat pernah melaksanakan hubungan kerja dengan posisi jabatan terakhir adalah Security, sejak tanggal 10 April 2019 sampai dengan tanggal 22 Desember 2022, dengan memperoleh upah sebesar Rp.3.120.000,- (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah) setiap bulannya;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat juga dapat dilihat dari bukti P-1 berupa slip gaji atas nama Penggugat bulan November 2022, bukti P-2 berupa Surat Keterangan Kerja Nomor 065/SK/HRD/EE/XII/2022, tertanggal 23 Desember 2022, dan bukti T-1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor Surat 006/PPKWT/HRD/EE/VII/2022, tanggal 08 Juli 2022;

Menimbang, bahwa bila merujuk pada pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi, yang dimaksud dengan: Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah;

Menimbang, bahwa bila merujuk pada pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat, dan Tergugat tersebut telah sesuai ketentuan unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah sesuai Undang-undang ketenagakerjaan, dan hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat diakui, yang merupakan pembuktian yang sempurna, sehingga tidak perlu adanya pembebanan pembuktian kepada Pihak;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat berawal karena Penggugat sering terlambat masuk kerja tanpa pemberitahuan mengenai keterlambatannya kepada pihak HRD PT. Everest Engineers, sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan 1 (pertama) kepada Penggugat tanggal 6 Januari 2022, terbukti dari bukti T-2 berupa Surat Peringatan I Nomor Surat 010/SP/HRD/EE/1/2022, tanggal 27 Januari 2022, Surat Peringatan I tersebut berlaku sejak tanggal 27 Januari 2022 sampai dengan tanggal 26 Juli 2022;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mendapat Surat Peringatan lagi pada tanggal 16 September 2022 karena Penggugat terlambat masuk bekerja tanpa

Halaman 18 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn





pemberitahuan mengenai keterlambatannya kepada pihak HRD PT. Everest Engineers, terbukti dari bukti T-3 berupa Surat Peringatan I Nomor Surat 049/SP/HRD/EE/1IX/2022, tanggal 16 September 2022, Surat Peringatan tersebut berlaku sejak tanggal 16 September 2022 sampai dengan tanggal 15 Februari 2023;

Menimbang, bahwa pada tanggal 11 November 2022, Penggugat juga membuat keributan dengan berkelahi dengan sesama Security di kantor PT. Everest Engineers tepatnya didepan Pos Securiy dan dileraikan oleh beberapa karyawan perusahaan, Perusahaan memberikan Surat Peringatan ke II (dua) agar bisa berubah menjadi lebih baik dan perusahaan juga memberikan konseling kepada Penggugat agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran secara terus menerus, terbukti dari bukti T-4 berupa Surat Peringatan II Nomor Surat 055/SP/HRD/EE/XI/2022, tanggal 14 Nopember 2022, Surat Peringatan tersebut berlaku sejak tanggal 14 November 2022 sampai dengan tanggal 13 Mei 2023;

Menimbang, bahwa pada tanggal 28 November 2022, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan ke III karena Penggugat lalai dalam menjalankan tugas sebagai security, sehingga sebagai sanksi dari perbuatan Penggugat, maka Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, terbukti dari bukti T-5 berupa Surat Peringatan III, Nomor Surat 057/SP/HRD/EE/XI/2022, tanggal 28 Nopember 2022;

Menimbang, bahwa terkait bukti T-1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor Surat 006/PPKWT/HRD/EE/VII/2022, tanggal 08 Juli 2022, masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 10 Juli 2022 sampai dengan tanggal 9 Juli 2023;

Menimbang, bahwa Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

- Ayat (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT;
- Ayat (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;
- Ayat (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- Ayat (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai;



- Ayat (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT;

Menimbang, bahwa Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi: Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 berupa slip gaji atas nama Penggugat bulan November 2022, terbukti bahwa upah Penggugat dalam satu bulan sebesar Rp3.120.000,00 (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana bukti yang diajukan Penggugat dan Tergugat pada poin diatas, terbukti bahwa lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak melebihi dari ketentuan ;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya tidaklah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diuraikan pada poin diatas yakni hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bersifat tidak tetap tersebut, maka hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat telah dibuat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dilaksanakan sebagaimana yang diamanatkan oleh ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan segala konsekuensi hukum bagi mereka yang mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja yang telah disepakati ;

Menimbang, bahwa atas dasar dan pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinyatakan sah berdasarkan ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat berhak atas haknya berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Kompensasi 1 bulan upah Rp3.120.000,00 (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat angka 2 (dua) dan 3 (tiga) berdasar dan beralasan hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwang soom*) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat memenuhi putusan perkara aquo, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu dwangsom apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa dwangsom dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, maka dengan demikian tuntutan ini tidak cukup beralasan dan berdasar hukum sehingga dinyatakan untuk **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) agar menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conserveitoir beslag*) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum pokok gugatan Penggugat beralasan menurut hukum untuk dikabulkan sebagian, sehingga petitum pokok Penggugat harus dikabulkan untuk sebagian, dan terhadap petitum lainnya harus dinyatakan ditolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,00 maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

Halaman 21 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini;

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

## MENGADILI:

### DALAM 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 Penggugat berupa Uang Kompensasi sebesar 1 bulan upah, yaitu Rp3.120.000,00 (tiga juta seratus dua puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp38.000,00 (tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 21 Maret 2024, oleh kami, Fauzi, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Minggu Saragih, S.H., M.H., dan Masdalena Lubis, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn tanggal 18 Januari 2024, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Linda Mora Hasibuan, S.H., sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Halaman 22 dari 23 Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Minggu Saragih, S.H., M.H.

Fauzi, S.H., M.H.

Masdalena Lubis, S.H.

Panitera Pengganti,

Linda Mora Hasibuan, S.H.

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 18.000,00
- Biaya Materai : Rp. 10.000,00
- Redaksi : Rp. 10.000,00 +

Jumlah : Rp. 38.000,00

Terbilang (tiga puluh delapan ribu rupiah);