



**PUTUSAN**

**Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/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 :

**EDUWARD LAMROTUA AMBARITA**, Laki-laki, Tinjowan, 27-07-1984, Agama Kristen, Kewarganegaraan Indonesia (NIK.1207022707840022), Pekerjaan Karyawan Swasta, yang beralamat di Dusun V, Kel/Desa Bangun Sari Baru, Kec.Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya DODY SIAGIAN, SH., dan BATUA HAMONANGAN. L, SH., Advokat/Penasehat Hukum yang berkewarganegaraan Indonesia pada Kantor Hukum DODY SIAGIAN, SH & REKAN, yang beralamat di Jln. Garu III Gg SD Inpres No. 157 Lk-XI Harjosari I, Medan Amplas 20147, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, baik bertindak secara sendiri-sendiri maupaun bersama sama. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 09 November 2022, yang selanjutnya disebut **PENGUGAT;**

**L a w a n**

**PT. SARI INCOFOOD CORPORATION**, yang berkedudukan di Jalan Batang Kuis Gg. Tambak Rejo Dusun VI Desa Batu Bedimbar Kec. Tanjung Morawa, kab. Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Marsito selaku Direktur Utara yang memberikan kuasa kepada Tarmin,S.H.,M.H, Suriono,S.H, M. Jahuri, SHI.,M.H, dan Dr. Faisal,S.H.,M.H, Para Advokat dan Law Office H. Ayub,S.H.,M.H & associates yang berkantor di Jalan Prof. H. M. Yamin, S.H/Bukit Barisan Dalam Nomor 8-Q Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat Kota Medan berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 04 Januari 2023 telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 12/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 04 Januari 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Halaman 1  
Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 28 November 2022 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 28 November 2022 di bawah Register Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

### A. DASAR GUGATAN

Bahwa alasan-alasan Penggugat dalam mengajukan Gugatan ini telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial ("UU No.2/2004") :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dari PT. Sari Incofood Corporation (Ic. Tergugat) dan Penggugat telah bekerja sejak tanggal 22 Februari 2010 s/d tanggal 13 Januari 2022 selama  $\pm$  12 (dua belas) tahun dengan Tergugat dan menerima Gaji/Upah terakhir sebesar Rp.3.514.000,- (tiga juta lima ratus empat belas ribu rupiah) /bulan;
2. Bahwa berdasarkan ("UU No. 2/2004") tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 Jo angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa: Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
3. Bahwa gugatan ini adalah gugatan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya surat pemutusan hubungan kerja No. 008/Per.SJF.TR/I/2022 tertanggal 13 Januari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sejak tanggal 13 Januari 2022 dengan alasan Penggugat bersalah, sehingga Tergugat mengambil tindakan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat;
4. Bahwa sebelum Penggugat menerima surat pemutusan hubungan kerja No. 008/Per.SJF.TR/I/2022 tertanggal 13 Januari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat, dimana telah terjadi keributan dilokasi kerja antara Penggugat dengan rekan kerjanya pada hari Sabtu tanggal 08 Januari 2022, sehingga

Halaman 2  
Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



patut diduga hal inilah yang menjadi alasan Penggugat di PHK oleh Tergugat;

5. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";

6. Bahwa pemutusan hubungan kerja ini dilakukan secara sepihak dan sewenang - wenang yang dilakukan oleh Tergugat, tanpa adanya Teguran lisan dan surat peringatan tertulis kepada Penggugat dan diikuti dengan melarang Penggugat memasuki area perusahaan serta penghentian pemberian gaji kepada Penggugat, bahwa tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan yang tidak dapat dibenarkan dan melanggar ketentuan - ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("UU No.13/2003") Pasal 161 ayat 1 dan 2 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;

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

Dengan demikian tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terhadap penggugat secara tidak sah, oleh karena itu surat pemutusan Hubungan Kerja Tanggal 13 Januari 2022 TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;

7. Bahwa alasan Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat tidak bisa diterima oleh Penggugat, karena alasan PHK tersebut bersifat sepihak dan sewenang-wenang dilakukan oleh Tergugat, dan tanpa adanya kesalahan yang memenuhi kualifikasi sehingga dapat meniadakan hak Penggugat menerima uang pesangon sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, sementara Penggugat telah bekerja sejak tanggal



22 Februari 2010 s/d tanggal 13 Januari 2022 selama  $\pm$  12 (dua belas) tahun di perusahaan dengan dedikasi yang tinggi, dan tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan yang merugikan perusahaan;

8. Bahwa Tergugat beralasan PHK tersebut merupakan dampak dari adanya penganiayaan yang dilakukan oleh tergugat, padahal sangat jelas diatur dalam surat edaran amenteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : SE – 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945 Butir ke – 3 : Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka Perselisihan Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai Hukum Tetap.

9. Bahwa atas tindakan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan UU No. 11/2020 Pasal 124 ayat (2) dengan menyatakan : “Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku”;

10. Bahwa akibat dari pemecatan sepihak yang dilakukan Tergugat menimbulkan kerugian kepada Penggugat dan keluarganya, dimana hak-hak dari Penggugat tidak dipenuhi oleh pihak Tergugat, karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bentuk merupakan pemutusan sepihak;

11. Bahwa selanjutnya, Penggugat merasa berhak untuk menuntut uang pesangon selama bekerja sejak tanggal 22 Februari 2010 s/d tanggal 13 Januari 2022 selama  $\pm$  12 (dua belas) tahun di PT. Sari Incofood Corporation (Ic. Tergugat) terkesan seperti ditelantarkan dan diabaikan oleh Tergugat, sehingga Penggugat untuk menuntut hak-hak sebagai pekerja, Penggugat mengajukan atau membuat pengaduan permasalahan yang dialami oleh Penggugat tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang;

12. Bahwa atas perselisihan hubungan industrial diatas tersebut, Penggugat telah mengadu kepada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Jo UU



No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, dan didalam memediasi tersebut Penggugat dan Tergugat tidak menemukan kesepakatan;

**13.** Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No. 2/2004, karena tidak tercapainya suatu kesepakatan penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat, maka mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang kemudian mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam surat "Anjuran" 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022;

**B. ALASAN GUGATAN**

**1.** Bahwa alasan diajukannya gugatan karena Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya surat teguran tertulis kepada Penggugat terlebih dahulu sebagaimana dimaksud dalam (UU No.13/2003) Pasal 161 ayat 1 dan 2 yang menyatakan sebagai berikut :

**a)** 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.

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

**2.** Bahwa kemudian Tergugat juga tidak dapat menerima anjuran yang telah dikeluarkan oleh kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang melalui surat "Anjuran" 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022;

**3.** Bahwa isi anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang aquo sangat tidak berdasarkan hukum, dan telah memanipulasi fakta yang dijadikan alasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja antara yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, seolah-olah Penggugat telah melakukan kesalahan berat yang sangat-sangat merugikan Penggugat yang mengakibatkan cukup alasan dalam memberhentikan Penggugat untuk tidak bekerja lagi dan tanpa memberikan uang pesangon;





4. Bahwa berdasarkan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang mengatur tata cara dan alasan pemberhentian pekerja dari perusahaan, telah diatur dengan jelas bahwa tidak ada alasan bagi perusahaan untuk tidak memberikan pesangon kepada Pekerja jika ia pekeraja diberhentikan dari perusahaan (ic PHK);
5. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai karyawan di PT. Sari Incofood Corporation (Ic. Tergugat) sejak tanggal 22 Februari 2010 s/d tanggal 13 Januari 2022 selama  $\pm$  12 (dua belas) tahun dengan menerima Gaji/Upah terakhir sebesar Rp. 3.514.000,- (tiga juta lima ratus empat belas ribu rupiah) /bulan dengan dedikasi yang tinggi, dan tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan yang merugikan perusahaan;
6. Bahwa disaat Penggugat menerimasurat pemutusan hubungan kerja No. 008/Per.SJF.TR/I/2022 tertanggal 13 Januari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sejak tanggal 13 Januari 2022 dengan alasan Penggugat bersalah;
7. Bahwa alasan yang dibuat dalam anjuran tersebut yang meniadakan hak Penggugat untuk tidak mendapatkan uang pesangon, berdasarkan surat Anjuran yang keluaran kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang adalah sangat tidak berdasarkan hukum dan tidak cukup pertimbangan hukum dan melanggar hak hak Penggugat selaku Pekerja, sehingga anjuran tersebut harus dianulir oleh Pengadilan Hubungan Industrial;
8. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No. 2/2004, karena tidak tercapainya suatu kesepakatan penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat, maka mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang kemudian mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam surat "Anjuran" 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022;
9. Bahwa adapun ajuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang No. 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022 adalah sebagai berikut :  
MENGANJURKAN :
  - Agar pihak Perusahaan PT. Sari Incofood Corporation dapat membaya hak-hak Sdr. Eduward L. Ambarita (Ic. Penggugat) dengan rincian sebagai berikut :



1. Uang yang belum diambil
2. Cuti yang belum diambil
3. Upah lembur yang belum dibayar
4. Uang pisah sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan Pasal 67 ayat 2.2.1

- Agar Perusahaan dan pekerja menjawab anjuran, menerima atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.

- Dalam hal anjuran ini ditolak para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.

**10.** Bahwa pertimbangan hukum yang dibuat oleh mediator pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dalam Anjurannya tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 52 ayat (2), atas dasar mediator tersebut Penggugat merasa keberatan dan dasar tersebut tidak tepat, karena seharusnya pertimbangan hukum dalam Mediator harus dirujuk pada Undang – undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, karena yang ketentuan lebih tinggi yang mengatur hubungan Penggugat dan Tergugat sebagai Pekerja dan Majikan adalah UU Tenaga Kerja, dan walaupun benar ada ketenutan dalam peraturan perusahaan “quod-non” maka ketentuan tersebut tidak boleh menghilangkan hak – hak buruh pada perusahaan tersebut;

**11.** Bahwa atas anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tersebut, Penggugat menolaknya dan selanjutnya Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

**12.** Bahwa menilai anjuran Mediator Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dalam menerapkan Pasal didalam permasalahan A Quo ini. Seharusnya pertimbangan hukum dalam Mediator harus dirujuk pada Undang – undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, karena yang ketentuan lebih tinggi yang mengatur hubungan Penggugat dan Tergugat sebagai Pekerja dan Majikan adalah UU Tenaga Kerja. Maka atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat berhak atas



2 (dua) kali ketentuan Pesangon, Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut :

- Pesangon,  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.514.000,-$  = Rp. 63.252.000,-
- Penghargaan masa kerja,  $5 \times \text{Rp. } 3.514.000,-$  = Rp. 17.570.000,-  
= Rp. 80.822.000,-

Penggantian hak, Perobatan, Perumahan

$15\% \times \text{Rp. } 80.822.000,-$  = Rp. 12.123.300,-

Total = Rp. 92.945.300,-

(sembilan puluh dua juta sembilan ratus empat puluh lima ribu tiga ratus rupiah).

**13.** Bahwa dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU.XI/2011. Maka dengan demikian Tergugat masih memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejak dimulainya proses Penyelesaian Hubungan Industrial sampai perkara a quo diputus dan berkekuatan hukum tetap (inkrach van gewijde) :

- Upah proses Februari 2022 sampai November 2022  
 $10 \times \text{Rp. } 3.514.000,-$  = Rp. 35.140.000,-  
(tiga puluh lima juta seratus empat puluh ribu rupiah).

**14.** Bahwa karena sampai saat ini Penggugat masih tercatat sebagai pekerja dan masih dalam kewajiban Tergugat untuk memberikan gaji setiap bulan secara normal sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa Penggugat telah sah menurut hukum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat, maka Tergugat wajib membayar gaji Penggugat setiap bulannya (Vide "Pasal 155 ayat (2) menyebutkan Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya"). Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan : "Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara





Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”.

**15.** Bahwa ada kekhawatiran TERGUGAT tidak berkenan untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela oleh karenanya TERGUGAT diwajibkan untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari sejak perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, setidaknya sejak TERGUGAT tidak bersedia melaksanakan amar putusan atas perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap;

Bahwa berdasarkan uraian dan alasan – alasan gugatan Penggugat sebagaimana telah Pengugat uraikan diatas, maka Penggugat mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan dan memutus perkara ini sebagai berikut :

**DALAM POKOK PERKARA**

- 1.** Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
- 2.** Menyatakan Perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan Hubungan Kerja (PHK), melalui surat tanggal 13 Januari 2022 terhadap penggugat merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan Undang – Undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;.
- 3.** Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 (3), uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU R.I. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan dasar perhitungan sebesar :

- Pesangon,  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.514.000,-$  = Rp. 63.252.000,-
- Penghargaan masa kerja,  $5 \times \text{Rp. } 3.514.000,-$  = Rp. 17.570.000,-  
= Rp. 80.822.000,-
- Penggantian hak, Perobatan, Perumahan



15% x Rp. 80.822.000,- = Rp. 12.123.300,-

Total = Rp. 92.945.300,-

(sembilan puluh dua juta sembilan ratus empat puluh lima ribu tiga ratus rupiah).

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sampai perkara a quo diputus dan berkekuatan hukum tetap (inkrach van gewijde) :

- Upah proses Februari 2022 sampai November 2022

10 x Rp. 3.514.000,- = Rp. 35.140.000,-

(tiga puluh lima juta seratus empat puluh ribu rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) atas keterlamabatan menjalankan putusan majelis hakim dalam perkara ini, sebagaimana dalam tuntutan provisi dan pokok perkara, kiranya majelis hakim yang mulia mengenakan kepada TERGUGAT sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap dan final atas perkara a quo;

6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan ( conservatoir beslaag);

7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, Kasasi, Peninjauan Kembali (uit voer baar bij voorraad);

8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

#### SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang mengadili dan memeriksa perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aquo Et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Dody Siagian, S.H dan Batua Hamonangan L,S.H, Sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Tarmin,S.H.,M.H, Suriono,S.H, M. Jahuri, SHI.,M.H, dan Dr. Faisal,S.H.,M.H;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 11 Januari 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA :

Bahwa Tergugat menolak dan membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, baik dalil Posita maupun Petitumnya, terkecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas di bawah ini:

- Bahwa benar Penggugat (ic.EDUWARD LAMROTUA AMBARITA) adalah eks. pekerja Tergugat dengan upahnya terakhir sebesar Rp.3.514.841.- (Tiga juta lima ratus empat belas ribu delapan ratus empat puluh satu rupiah);
- Bahwa benar Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang dilakukan secara resmi dan tertulis berdasarkan surat Ref No. :008/Per-SIF.TR// 2022 tertanggal 13 Januari 2022 notabene telah diterima Penggugat pada tanggal tersebut, sehingga terhitung sejak tanggal surat PHK status Penggugat tidak lagi pekerja perusahaan Tergugat;
- Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) di atas dikarenakan adanya pelanggaran Penggugat dilingkungan kerja, dalam hal ini Penggugat bertengkar dan menganiaya rekan kerjanya sendiri karyawan Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution pada tanggal 08 Januari 2022, sehingga mengakibatkan leher rekan kerjanya tersebut luka dan berdarah ;
- Bahwa atas penganiayaan yang dialaminya tersebut, Sdra.Robby Wahyudi Nasution selaku korban ada melaporkan Penggugat kepada Satpam (security) Tergugat yang ber-tugas notabene bersesuaian kronologis peristiwanya dengan pengakuan Penggugat sendiri dalam Surat Pernyataan yang dibuatnya tertanggal 11 Januari 2022, Jo. Surat Pernyataan Sdra. Robby Wahyudi Nasution dan karyawan Tergugat lainnya saksi penganiayaan atas nama MUHAMMAD JERRY dan SUPRIADI masing-masing tertanggal 11 Januari 2022 dan 12 Januari 2022;
- Bahwa kualifikasi perbuatan Penggugat di atas fatal dan tidak dapat ditolerir dalam hal ini Penggugat melanggar larangan Pasal 55 ayat 9 dan 10 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Tergugat, sehingga konsekwensi logisnya berlaku ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf e dan ayat 2 serta Pasal 67 ayat 2.2.1 PKB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan ketentuan hak yang diterima Penggugat karena PHK tersebut, Jo. Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun

Halaman 11  
Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- Bahwa terhadap keputusan PHK tersebut, telah disampaikan oleh Tergugat secara baik kepada Penggugat berdasarkan pertemuan bipartit antara Tergugat didampingi beberapa pengurus PUK RTMM SPSI dengan Penggugat yang dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2022 agar PHK tersebut dapat ditaati sesuai ketentuan PKB yang berlaku;
- Bahwa akan tetapi, tidak ada itikad baik dari Penggugat melanjutkan perundingan bipartit di atas dan justru dengan sengaja menghindar dari tanggung jawab penyelesaiannya, tercermin sikap Penggugat yang mengulur-ulur waktu dalam menanggapi keputusan PHK dirinya oleh Tergugat setelah pertemuan bipartit tertanggal 13 Januari 2022 tersebut di atas Penggugat seolah menghilang;
- Bahwa adapun Tergugat, maka berdasarkan suratnya Nomor:036/Per-SIF.TR/III/2022 ter tanggal 29 Maret 2022 atau sebelum mediasi tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dan gugatan Penggugat dalam perkara ini telah melaporkan PHK terhadap Penggugat di atas kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tersebut, sehingga jelas sebagai bukti PHK terhadap Penggugat tersebut telah sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (rechtens);
- Bahwa oleh karenanya, KELIRU (Rechtsdwalling) dalil Posita gugatan Penggugat pada bagian huruf A Dasar Gugatannya angka 2 s/d 12 halaman 2 dan 3 bersambung kehala-man 4 angka 13 yang pada pokoknya mendalilkan fakta sebaliknya dalam menuntut uang pesangon menggunakan dalil-dalil dari undang-undang ketenagakerjaan yang tidak ada relevansinya dengan alasan faktual hukum duduk masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dalam perkara ini;
- Bahwa lagipula, terhadap hak Penggugat karena konsekwensi PHK berdasarkan ketentuan PKB perusahaan Tergugat bersesuaian pula dengan isi Anjuran Nomor :560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022 yang dikeluarkan oleh Mediator Khusus Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang atas upaya penyelesaian secara tripartit perselisian pemutusan hubunga kerja (PHK) Penggugat oleh Tergugat dalam perkara ini;
- Bahwa oleh karena itu, maka keliru (Rechtsdwalling) serta tidak relevan lagi dengan sendiri nya Posita dalil gugatan Penggugat pada bagian huruf B Alasan Gugatannya angka 1 s/d 12 halaman 4, 5 dan 6 yang pada pokoknya

Halaman 12

Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



menuntut Tergugat memberi Penggugat hak pesangon implikasi kesewang-wenangan Tergugat atas keputusan PHK dalam perkara ini..dstnya, karena sebagaimana argumentasi hukum dalam dalil jawaban Tergugat di atas, PHK terhadap Penggugat dilakukan akibat pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperusahaan Tergugat (Vide Pasal 55 ayat 9 dan 10, Jo. Pasal 61 ayat 1 point e dan ayat 2 serta Pasal 67 ayat 2.2.1 PKB, Jo. Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 40 ayat(4) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja);

- Bahwa bila demikian faktanya, maka keliru (Rechtsdwaling) dan tidak beralasan hukum dalil Posita gugatan Penggugat angka 13 dan 14 halaman 7 tentang uang proses, karena PHK terhadap Penggugat kualifikasinya sah dan mengikat berdasarkan fakta hukum surat laporan Tergugat Nomor : 036/Per-SIF.TR/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang;
- Bahwa demikian juga terhadap Uang Paksa (Dwangsom) yang dimohonkan oleh Penggugat dalam dalil posita dan petitum gugatannya aquo harus ditolak oleh Yth. Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, sebab permohonan Penggugat tersebut tidak memiliki dasar secara hukum;

Berdasarkan uraian-uraian dan dalil-dalil hukum yang telah Tergugat kemukakan di atas, dengan segala kerendahan hati, Tergugat memohon kehadiran Yth. Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, serta memutuskan perkara ini kiranya berkenan: "Menolak Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya".

**DALAM REKONPENSI.**

Bahwa segala sesuatu yang telah Tergugat dk/Penggugat dr kemukakan pada bagian Pokok Perkara di atas, secara mutatis mutandis agar tidak diulangi lagi, mohon dianggap telah diulang dan dimasukkan kembali kedalam bagian Rekonpensi sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat dk/Tergugat dr dalam gugatannya perkara aquo telah membuat suatu opini yang keliru dan meyesatkan (Fallacy) halmana sengaja menutup-nutupi fakta alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran berupa pertengkaran dan penganiayaan yang dilakukannya dilingkungan kerja perusahaan Tergugat dk/Penggugat dr ;
- Bahwa padahal, pertengkaran dan penganiayaan tersebut telah diakui Penggugat dk/ Tergugat dalam surat pernyataannya tertanggal 11 Januari





2022, Jo.Pernyataan Sdra. Robby Wahyudi Nasution, Jo. Pernyataan karyawan Tergugat dk/Penggugat dr atas nama MUHAMMAD JERRY dan SUPRIADI tertanggal 11 Januari 2022 dan 12 Januari 2022, sehingga kualifikasinya sah dilakukan PHK dengan menerima uang pisah sesuai ketentuan Pasal 55 ayat 9 dan 10, Jo. Pasal 61 ayat 1 huruf e dan ayat 2 serta Pasal 67 ayat 2.2.1 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Jo. Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- Bahwa lagipula PHK berdasarkan ketentuan PKB tersebut sejalan dengan isi Anjuran Nomor :560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022 yang dikeluarkan oleh Mediator Khusus Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang;

- Bahwa dalil gugatan Penggugat dk/Tergugat dr demikian, merupakan fitnah yang merugikan karena tercemarnya nama baik perusahaan Tergugat dk/Penggugat dr, sehingga seolah-olah Tergugat dk/Penggugat dr telah melanggar ketentuan dan atau kesewenang-wenangan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) Penggugat dk/Tergugat dr;

- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, apabila merujuk pada ketentuan hukum perdata, maka perbuatan Penggugat dk/Tergugat dr demikian secara jelas dan nyata adalah merupakan Perbuatan Melawan Hukum (Onrecht Matigedaad) sebagaimana ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata yang menyebutkan : " Tiap-tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut";

- Bahwa atas perbuatan melawan hukum (Ontrecht Matigedaad) yang dilakukan oleh Penggugat dk/Tergugat dr di atas, sudah sewajarnya Tergugat dk/Penggugat dr menuntut Penggugat dk/Tergugat dr untuk membayar ganti kerugian secara moril, akibat pencemaran nama baik Tergugat dk/Penggugat dr, yang kesemuanya tidak dapat dinilai dengan jumlah apapun, akan tetapi mendekati rasa keadilan bila dinilai dengan sejumlah uang, sebesar Rp.1.000.000.000,-(Satu milyar rupiah);

- Bahwa selanjutnya, untuk menjamin agar gugatan balik (Rekonpensi) Tergugatdk/ Penggugat dr tidak nihil mohon kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berkenan meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) atas barang-barang bergerak maupun



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

barang-barang tidak bergerak milik Peng gugat dk/Tergugat dr,yang perinciannya akan Tergugat dk/Penggugat dr ajukan melalui permohonan tersendiri;

- Bahwa oleh karena itu, agar Tergugat dk/Penggugat dr tidak semakin dirugikan, maka sudah sepatutnya Penggugat dk/Tergugat dr harus dihukum untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta rupiah) perhari apabila Penggu-gat dk/Tergugat dr lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini;
- Bahwa oleh karena seluruh dalil gugatan Tergugat dk/Penggugat dr adalah didukung dengan alat bukti yang autentik sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 191 Rbg/180 H.I.R maka sudah sewajarnya putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu dengan serta-merta meskipun ada Perlawanan, Banding maupun Kasasi (Uitvoerbaar bij voorraad);

Berdasarkan uraian dan dalil-dalil hukum yang telah Tergugat dk/Penggugat dr kemukakan pada bagian Rekonpensi di atas, dengan segala kerendahan hati Tergugat dk/Penggugat dr memohon kehadiran Majelis Hakim Yang Terhormat dalam meme-riksa, mengadili dan memutus perkara ini kiranya berkenan untuk mengambil putusan hukum sebagai berikut :

**DALAM POKOK PERKARA:**

**DALAM KONPENSI:**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**DALAM REKONPENSI:**

- Mengabulkan Gugatan Balik (Rekonpensi) dari Tergugat dk/Penggugat dr untuk seluruhnya;
- Menyatakan sah dan mengikat Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ref No.:008/ Per-SIF.TR/II/2022 tertanggal 13 Januari 2022;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dk/Tergugat dr dengan Tergugat dk/ Penggugat dr berakhir sejak adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ref No.: 008/Per-SIF.TR/II/2022 tertanggal 13 Januari 2022;
- Menyatakan Penggugat dk/Tergugat dr telah melakukan perbuatan melawan hukum (Ontrecht Matigedaad) kepada Tergugat dk/Penggugat dr;
- Menghukum Penggugat dk/Tergugat dr untuk membayar ganti kerugian secara moril kepada Tergugat dk/Penggugat dr, akibat pencemaran nama baik terhadap Tergugat dk/Penggugat dr yang kesemuanya tidak dapat

Halaman 15  
Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



dinilai dengan jumlah apapun, akan tetapi mendekati rasa keadilan bila dinilai dengan sejumlah uang, sebesar Rp.1.000.000.000,- (Satu milyar rupiah);

- Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang telah diletakkan dalam perkara ini;
- Menghukum Penggugat dk/Tergugat dr untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta rupiah) perhari apabila Penggugat dk/Tergugat dr lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini;
- Menyatakan putusan dalam perkara rekonsensi ini dapat dijalankan dengan serta merta meskipun ada Perlawanan, Banding maupun Kasasi (Uitvoerbaar bij Voorraad);

**DALAM KONPENSASI DAN REKONPENSASI:**

- Menghukum Penggugat dk/Tergugat dr untuk membayar segala biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;

**Subsida:**

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, mohon diputus dengan putusan yang seadil-adilnya (Exaequo et bono);

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut diatas, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 18 Januari 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 25 Januari 2023;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 01 Februari 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-2 sesuai dengan Print Out dengan daftar bukti sebagai berikut:

1. Fotocopy dari asli surat tanda pengenalan pekerja sebagai mekanik dengan No. Induk : 210020007 23, di PT. Sari Incofood Corporation, selanjutnya diberi tanda **P- 1**;
2. Fotocopy dari fotocopy bukti pembayaran gaji dengan No. Induk : 210020007 23, di PT. Sari Incofood Corporation, selanjutnya diberi tanda : **P - 2**;
3. Fotocopy dari fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang di berikan PT. Sari Incofood Corporation kepada Eduward L. Ambarita (Ic. Penggugat) tertanggal 13 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda **P - 3**;



4. Fotocopy dari asli Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Nomor : 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda **P – 4**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Angga Rinaldi** dan **Johanes Barus**, yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Angga Rinaldi**, menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa kenal dengan Penggugat eks. Karyawan Tergugat bagian mekanik.
- Bahwa Penggugat mulai kerja sejak tahun 2010 saat masuk ada buat lamaran kerja ;
- Bahwa saksi Penggugat eks. karyawan Tergugat bagian produksi.
- Bahwa Penggugat telah diPHK sejak Januari 2022, saksi tidak mengetahui alasannya ;
- Bahwa saksi ada dimintai Penggugat menjadi saksinya dan Penggugat mengatakan telah di PHK Tergugat karena bertengkar dengan karyawan Tergugat bagian klining produk atas nama Robby Wahyudi Nasution;
- Bahwa masalahnya mengenai hutang piutang Penggugat dan Robby Wahyudi Nasution;
- Bahwa saat menagih hutangnya terjadi keributan Penggugat menyebabkan baju Robby Wahyudi koyak/robek ;
- Bahwa Perusahaan Tergugat ada Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa menurut PKB Tergugat perbuatan Penggugat merupakan pelanggaran berat ;
- Bahwa saksi tidak dilokasi pertengkaran Penggugat dan Robby Wahyuni Nasution saat itu ;
- Bahwa transaksi hutang dilakukan Penggugat di lingkungan kerja ;
- Bahwa Penggugat mengatakan ada tarik baju Robby Wahyudi Nasution ;
- Bahwa Penggugat juga mengatakan ke saksi proses PHKnya tanpa surat peringatan dan ditawarkan sebulan gaji ;
- Bahwa Gaji Penggugat sama seperti saksi dulunya sesuai UMR ;



- Bahwa selain gaji Penggugat juga diberikan THR dan terdaftar kepesertaan BPJS ;
- 2. Saksi **Johanes Barus**, menerangkan sebagai berikut;
  - Bahwa kenal dengan Penggugat eks. Karyawan Tergugat bagian mekanik.
  - Bahwa Penggugat mulai kerja sejak tahun 2010 saat masuk ada buat lamaran kerja ;
  - Bahwa saksi Penggugat eks. karyawan Tergugat bagian Satpam/ Security.
  - Bahwa Penggugat telah diPHK sejak Januari 2022, saksi tidak mengetahui alasannya ;
  - Bahwa masalahnya mengenai hutang piutang Penggugat dan Robby Wahyudi Nasution;
  - Bahwa saat menagih hutangnya terjadi keributan Penggugat menyebabkan baju Robby Wahyudi koyak/robek ;
  - Bahwa Perusahaan Tergugat ada Perjanjian Kerja Bersama;
  - Bahwa menurut PKB Tergugat perbuatan Penggugat merupakan pelanggaran berat ;
  - Bahwa saksi tidak dilokasi pertengkaran Penggugat dan Robby Wahyuni Nasution saat itu ;
  - Bahwa transaksi hutang dilakukan Penggugat di lingkungan kerja ;
  - Bahwa Penggugat mengatakan ada tarik baju Robby Wahyudi Nasution ;
  - Bahwa Penggugat juga mengatakan ke saksi proses PHKnya tanpa surat peringatan dan ditawarkan sebulan gaji ;
  - Bahwa Gaji Penggugat sama seperti saksi dulunya sesuai UMR ;
  - Bahwa selain gaji Penggugat juga diberikan THR dan terdaftar kepesertaan BPJS

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-9 dan T.10 merupakan print out dan vidio dengan daftar bukti sebagai berikut :

1. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) eksemplar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Sari Incofood Corporation dengan Pengurus Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja (SP) RTMM SPSI PT. Sari Incofood Corporation Periode 2021-2023 berikut foto copy dari bukti asli 2 (Dua) lembar Surat Keputusan Kepala Dinas





- Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara Nomor : 560/384. A-6/DTK/XII/2021 tertanggal 15 Desember 2021 Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PT. Sari Incofood Corporation, selanjutnya diberi tanda bukti T – 1;
2. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) lembar Surat Pernyataan Sdr. EDUWARD LAMROTUA AMBARITA (Penggugat dk/Tergugat dr) tanggal 11 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T – 2;
3. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) lembar Surat Pernyataan karyawan PT. Sari Incofood Corporation atas nama MUHAMMAD JERRY tertanggal 11 Januari 2022, yang telah dinasegel, selanjutnya diberi tanda bukti T – 3;
4. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) lembar Surat Pernyataan karyawan PT. Sari Incofood Corporation atas nama ROBBY WAHYUDI NASUTION tertanggal 12 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T – 4;
5. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) lembar Surat Pernyataan karyawan PT. Sari Incofood Corporation atas nama SUPRIADI tertanggal 12 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T – 5;
6. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) lembar surat PT. Sari Incofood Corporation Ref No. :008/Per-SIF.TR//2022 tertanggal 13 Januari 2022 perihal Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. EDUWARD LAMROTUA AMBARITA yang tembusannya ditujukan kepada PUK RTMM-SPSI PT.SIF-TR dan Disnaker Deli Serdang, selanjutnya diberi tanda bukti T – 6;
7. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) eksemplar surat PT. Sari Incofood Corporation kepada Kadisnaker - Deli Serdang Cq. Mediator No.:036/Per-SIF.TR/III/2022 tertanggal 29 Maret 2022 berikut foto copy dari bukti asli 1 (Satu) lembar bukti Tanda Terimanya oleh staf Disnaker Deli Serdang (Mustamar, SH., MH) perihal Penjelasan tentang PHK an. Sdr. EDWARD L. AMBARITA, selanjutnya diberi tanda bukti T – 7.
8. Fotocopy dari bukti asli 1 (Satu) eksemplar Anjuran Mediator Khusus Dinas Ketenaga- kerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor :560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tertanggal 14 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T – 8;
9. Fotocopy print out 1 (satu) lembar foto/gambar berwarna pekerja Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution dalam kondisi kerah baju koyak/robek serta luka, selanjutnya diberi tanda bukti T – 9;
10. 1 (satu) buah video kekerasan fisik/penganiayaan oleh Penggugat kepada pekerja Tergugat atas nama Robby Wahyu Nasution tanggal 08 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T – 10;



Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Darmon** dan **Supriadi** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi Darmon, menerangkan sebagai berikut;**

- Bahwa kenal Penggugat dan Tergugat.
- Bahwa saksi bagian personalia perusahaan Tergugat sejak 2017;
- Bahwa Perusahaan Tergugat produksi minuman bubuk kopi dan sejenisnya;
- Bahwa Penggugat karyawan Tergugat bagian mekanik ;
- Bahwa Penggugat tidak kerja lagi sejak 13 Januari 2022 karena di PHK Tergugat;
- Bahwa Alasan PHK karena pelanggaran berat yakni Penggugat tertangkap tangan melakukan kekerasan fisik (penganiayaan) kepada karyawan Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution sehingga terluka pada lehernya disebabkan masalah hutang dilingkungan kerja ;
- Bahwa ROBBY WAHYUDI NASUTION ada melaporkan penganiayaan atas dirinya pada tanggal 8 Januari 2022 ke petugas satpam Tergugat ;
- Bahwa saksi (**DARMON**) menginvestigasi laporan tersebut dan sesuai pengakuan para saksi atas nama SUPRIADI, M. JERRY serta bukti foto dan rekaman vidionya EDUWARD LAMROTUA AMBARITA mengakui pertengkarnya dengan ROBBY WAHYUDI NASUTION dan membuat pernyataan tertulis tertanggal 11 Januari 2022 ;
- Bahwa saksi mengakui bukti Tergugat tertanda bukti **T-9** adalah foto ROBBY WAHYUDI NASUTION korban kekerasan fisik oleh Penggugat ;
- Bahwa PHK terhadap Penggugat ada dibicarakan Tergugat dengan Pengurus Serikat pekerja karena akumulasi kesalahan EDUWARD LAMROTUA AMBARITA berupa kekerasan fisik (penganiayaan) dan kegiatan membungakan uang dilingkungan kerja kepada ROBBY WAHYUDI NASUTION ;
- Bahwa Perusahaan Tergugat sangat dirugikan karena Perbuatan Penggugat mengganggu rasa aman dan atau kondusifitas kerja para pekerja ;



- Bahwa Surat PHK ada diterima Penggugat pada tanggal 13 Januari 2022 dan Tergugat ada tawarkan uang pisah 3 bulan gaji ke Penggugat tetapi menolaknya dan Kuasa hukumnya menyurati Tergugat pada tanggal 18 Januari 2022 ;
- Bahwa Perusahaan Tergugat ada serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ;
- Bahwa terhadap pekerja yang melakukan kesalahan Berat sanksinya dapat di PHK, karenanya Penggugat di PHK akibat pelanggaran berat/fatal atas Pasal 55 ayat 5, 9 dan 10 PKB ;
- Bahwa di perusahaan Tergugat juga ada mekanisme peringatan atas kesalahan ringan/indisip- liner dan sedang ;
- Bahwa PKB ada diberitahukan/disosialisasikan kepada seluruh pekerja melalui pengurus serikat kerja perusahaan Tergugat dan dalam form perjanjian kerja yang ditanda- tangani pekerja antara lain isinya berupa sanksi atas pelanggaran kerja ;
- Bahwa saksi ada membaca hal tersebut saat tandatangan perjanjian kerja dengan Tergugat ;
- Bahwa PKB diperusahaan Tergugat diperbaharui terus berlakunya ;
- Bahwa Gaji terakhir Penggugat Rp.3.514.841.-

**2. Saksi Supriadi, menerangkan sebagai berikut;**

- Bahwa kenal Penggugat dan Tergugat.
- Bahwa saksi bagian personalia perusahaan Tergugat sejak 2017;
- Bahwa Perusahaan Tergugat produksi minuman bubuk kopi dan sejenisnya;
- Bahwa Penggugat karyawan Tergugat bagian mekanik ;
- Bahwa Penggugat tidak kerja lagi sejak 13 Januari 2022 karena di PHK Tergugat;
- Bahwa Alasan PHK karena pelanggaran berat yakni Penggugat tertangkap tangan melakukan kekaratan fisik (penganiayaan) kepada karyawan Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution sehingga terluka pada lehernya disebabkan masalah hutang dilingkungan kerja ;
- Bahwa ROBBY WAHYUDI NASUTION ada melaporkan penganiayaan atas dirinya pada tanggal 8 Januari 2022 ke petugas satpam Tergugat ;



- Bahwa saksi mengakui bukti Tergugat tertanda bukti **T-9** adalah foto ROBBY WAHYUDI NASUTION korban kekerasan fisik oleh Penggugat ;
- Bahwa PHK terhadap Penggugat ada dibicarakan Tergugat dengan Pengurus Serikat pekerja karena akumulasi kesalahan EDUWARD LAMROTUA AMBARITA berupa kekerasan fisik (penganiayaan) dan kegiatan membungakan uang dilingkungan kerja kepada ROBBY WAHYUDI NASUTION ;
- Bahwa Perusahaan Tergugat sangat dirugikan karena Perbuatan Penggugat mengganggu rasa aman dan atau kondusifitas kerja para pekerja ;
- Bahwa Surat PHK ada diterima Penggugat pada tanggal 13 Januari 2022 dan Tergugat ada tawarkan uang pisah 3 bulan gaji ke Penggugat tetapi menolaknya dan Kuasa hukumnya menyurati Tergugat pada tanggal 18 Januari 2022 ;
- Bahwa Perusahaan Tergugat ada serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ;
- Bahwa terhadap pekerja yang melakukan kesalahan Berat sanksinya dapat di PHK, karenanya Penggugat di PHK akibat pelanggaran berat/fatal atas Pasal 55 ayat 5, 9 dan 10 PKB ;
- Bahwa di perusahaan Tergugat juga ada mekanisme peringatan atas kesalahan ringan/indisip- liner dan sedang ;
- Bahwa PKB ada diberitahukan/disosialisasikan kepada seluruh pekerja melalui pengurus serikat kerja perusahaan Tergugat dan dalam form perjanjian kerja yang ditanda- tangani pekerja antara lain isinya berupa sanksi atas pelanggaran kerja ;
- Bahwa saksi ada membaca hal tersebut saat tandatangan perjanjian kerja dengan Tergugat ;
- Bahwa PKB diperusahaan Tergugat diperbaharui terus berlakunya ;
- Bahwa Gaji terakhir Penggugat Rp.3.514.841.-
- Bahwa saksi mengetahuinya karena saat itu ada dilokasi untuk absensi pulang bersama Robby Wahyudi Nasution ;
- Bahwa saksi, M. JERRY dan ROBBY WAHYUDI NASUTION juga membuat pernyataan tertulis tentang masalah EDUWARD LAMROTUA AMBARITA ;



Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 22 Februari 2023;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM KONVENSI**

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dari PT. Sari Incofood Corporation (Ic. Tergugat) dan Penggugat telah bekerja sejak tanggal 22 Februari 2010 s/d tanggal 13 Januari 2022 selama  $\pm$  12 (dua belas) tahun dengan Tergugat dan menerima Gaji/Upah terakhir sebesar Rp.3.514.000,- (tiga juta lima ratus empat belas ribu rupiah) /bulan;
2. Bahwa berdasarkan ("UU No. 2/2004") tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 Jo angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa: Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;
3. Bahwa gugatan ini adalah gugatan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya surat pemutusan hubungan kerja No. 008/Per.SJF.TR/II/2022 tertanggal 13 Januari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sejak tanggal 13 Januari 2022 dengan alasan Penggugat bersalah, sehingga Tergugat mengambil tindakan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat;
4. Bahwa sebelum Penggugat menerima surat pemutusan hubungan kerja No. 008/Per.SJF.TR/II/2022 tertanggal 13 Januari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat, dimana telah terjadi keributan dilokasi kerja antara Penggugat dengan rekan kerjanya pada hari Sabtu tanggal 08 Januari 2022, sehingga patut diduga hal inilah yang menjadi alasan Penggugat di PHK oleh Tergugat;





5. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

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

- Bahwa benar Penggugat (ic.EDUWARD LAMROTUA AMBARITA) adalah eks. pekerja Tergugat dengan upahnya terakhir sebesar Rp.3.514.841.- (Tiga juta lima ratus empat belas ribu delapan ratus empat puluh satu rupiah);
- Bahwa benar Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang dilakukan secara resmi dan tertulis berdasarkan surat Ref No. :008/Per-SIF.TR// 2022 tertanggal 13 Januari 2022 notabene telah diterima Penggugat pada tanggal tersebut, sehingga terhitung sejak tanggal surat PHK status Penggugat tidak lagi pekerja perusahaan Tergugat;
- Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) di atas dikarenakan adanya pelanggaran Penggugat disiplin kerja, dalam hal ini Penggugat bertengkar dan menganiaya rekan kerjanya sendiri karyawan Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution pada tanggal 08 Januari 2022, sehingga mengakibatkan leher rekan kerjanya tersebut luka dan berdarah ;
- Bahwa atas penganiayaan yang dialaminya tersebut, Sdra.Robby Wahyudi Nasution selaku korban ada melaporkan Penggugat kepada Satpam (security) Tergugat yang ber-tugas notabene bersesuaian kronologis peristiwanya dengan pengakuan Penggugat sendiri dalam Surat Pernyataan yang dibuatnya tertanggal 11 Januari 2022, Jo.Surat Pernyataan Sdra. Robby Wahyudi Nasution dan karyawan Tergugat lainnya saksi penganiayaan atas nama MUHAMMAD JERRY dan SUPRIADI masing-masing tertanggal 11 Januari 2022 dan 12 Januari 2022;
- Bahwa kualifikasi perbuatan Penggugat di atas fatal dan tidak dapat ditolerir dalam hal ini Penggugat melanggar larangan Pasal 55 ayat 9 dan 10 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Tergugat, sehingga konsekwensi logisnya berlaku ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf e dan ayat 2 serta Pasal 67 ayat 2.2.1 PKB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan ketentuan hak yang diterima Penggugat karena PHK tersebut, Jo. Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun



2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- Bahwa terhadap keputusan PHK tersebut, telah disampaikan oleh Tergugat secara baik kepada Penggugat berdasarkan pertemuan bipartit antara Tergugat didampingi beberapa pengurus PUK RTMM SPSI dengan Penggugat yang dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2022 agar PHK tersebut dapat ditaati sesuai ketentuan PKB yang berlaku

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-4 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, dan selanjutnya Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T.1 s/d T.10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi;

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

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor 560/635/DK-2 PHI/DS/2022 tanggal 14 Juli 2022, oleh karena para pihak belum melaksanakan Anjuran Mediator tersebut, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah majelis hakim meneliti isi Anjuran tersebut, maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;



Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak 22 Februari 2010 sampai dengan tanggal 13 Januari 2022 (12 tahun) dengan upah terakhir sebesar Rp.3.514.000 (tiga juta lima ratus empat belas ribu rupiah) sesuai alat bukti surat P.2 dan P.4;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

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

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;



1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 22 Februari 2010, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak tanggal 22 Februari 2010 (12 Tahun);



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 yang memohon agar menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat melalui suratnya tanggal 13 Januari 2022 merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga batal demi hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya membantah tentang pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat karena menurutnya Penggugat telah melakukan pelanggaran dilingkungan kerja yaitu bertengkar dan menganiaya rekan kerjanya yang merupakan karyawan Tergugat atas nama Robby Wahyudi Nasution pada tanggal 08 Januari 2022 sehingga mengakibatkan leher rekan kerjanya tersebut luka dan berdarah (vide T.6, T.9, dan T.10);

Menimbang, bahwa awal penganiayaan yang dialami oleh Robby Wahyudi Nasution tersebut karena sebelumnya ada meminjam uang dengan Penggugat, akan tetapi beberapa kali dijanjikan tetapi tidak dibayarkan sehingga membuat Penggugat kesal, dan puncaknya saat mau pulang Penggugat menanyakan kepada Robby kapan utangnya tersebut dibayarkan akan tetapi dia berkilah dan mengatakan kalau ga mau saya bayar kenapa ? sehingga dengan spontan Penggugat menjadi emosi dan menarik kerah baju Robby, dan pada saat Robby Wahyudi Nasution bergerak dan mengelak akhirnya kerah bajunya sobek (vide T.2, T.3, T.4 dan T.5).

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya tanggal 18 Januari 2023 membantah apa yang disampaikan Tergugat dalam jawabannya, karena menurutnya permasalahan Penggugat dengan Robby Wahyudi Nasution adalah merupakan persoalan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan Tergugat dan tidak mendasar karena tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, bahkan selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP 1, SP 2 dan SP 3);

Menimbang, bahwa menurut Tergugat kualifikasi perbuatan Penggugat di atas fatal dan tidak dapat ditolerir dalam hal ini Penggugat melanggar larangan Pasal 55 ayat 9 dan 10 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Tergugat, sehingga konsekwensi logisnya berlaku ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf e dan ayat 2 serta Pasal 67 ayat 2.2.1 PKB tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan ketentuan hak yang diterima Penggugat karena PHK tersebut, Jo. Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No.35





Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (vide T.1);

Menimbang, bahwa pasal 158 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dapat memutuskan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut ; menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja”;

Menimbang, bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang amarnya mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian dan Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa poin 3 huruf a surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap”;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa meskipun Eduward Lamrotua Ambarita (Ic.Penggugat) melakukan dugaan penganiayaan dengan teman sekerja karena urusan pribadi dilingkungan perusahaan Tergugat, namun berdasarkan asas praduga tak bersalah, maka tidak serta merta dinyatakan bersalah karena prosesnya harus masuk ke pengadilan terlebih dahulu, untuk membuktikan seseorang bersalah atau tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dengan demikian surat pemutusan hubungan



kerja (PHK) Nomor 008/Per-SIF TR/II/2022 tanggal 13 Januari 2022 tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) atas nama Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan dan Tergugat dihukum membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, dan angka 3 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp.49.196.000 (empat puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh enam ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- |   |     |                 |
|---|-----|-----------------|
| 1. Uang pesangon; Rp.3.514.000 X 9              | X 1 | = Rp.31.626.000 |
| 2. Uang penghargaan masa kerja Rp.3.514.000 X 5 |     | = Rp.17.570.000 |
| TOTAL   |     | = Rp.49.196.000 |



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 6 yang memohon agar menghukum Tergugat membayar upah proses selama 10 (sepuluh) bulan gaji terhadap Penggugat yaitu sebesar Rp.35.140.000 (tiga puluh lima juta seratus empat puluh ribu rupiah);

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

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, 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, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (Conservatoir beslag) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam), 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 pasal 191 ayat (1) RBg juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (Uit voerbaarr bij vooraad) mengenai petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum *inkracht* atau mempunyai kekuatan hukum tetap,



maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat **dikabulkan sebagian dan menolak selain selebihnya**.

**DALAM REKONVENSI :**

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya dalam konvensi pada pokok perkara, maka mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak ada perbedaan antara gugatan Penggugat Kovensi/Tergugat Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang lagi;

Menimbang, bahwa seluruh alat bukti dan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam konvensi adalah merupakan satu kesatuan dalam pertimbangan gugatan Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi telah dikabulkan sebagian, maka segala sesuatu pertimbangan dalam Konvensi secara mutatis mutandis menjadi bagian dalam pertimbangan Rekonvensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, maka gugatan Penggugat dalam Rekonvensi /Tergugat dalam Konvensi haruslah **ditolak**;

**DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI :**

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

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

**M E N G A D I L I :**

**DALAM KONVENSI:**



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp.49.196.000 (empat puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh enam ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
  1. Uang pesangon;  $Rp.3.514.000 \times 9 \times 1 = Rp.31.626.000$
  2. Uang penghargaan masa kerja  $Rp.3.514.000 \times 5 = Rp.17.570.000$

TOTAL = Rp.49.196.000

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

**DALAM REKONVENSI :**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi untuk seluruhnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :**

- Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp220.000,00 (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 09 Maret 2023 oleh kami, Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H, sebagai Hakim Ketua, Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H.,M.H dan Masdalena Lubis, S.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Kamis, tanggal 16 Maret 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Netty Riama,S.H.,M.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim AD-Hoc,

Hakim Ketua,

Halaman 33  
Putusan Nomor 342/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn





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

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

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

Masdalena Lubis, S.H.

Panitera Pengganti,

Netty Riama, S.H.,M.H.

Biaya-biaya :

1. Panggilan

Rp. 200.000,-

2. Materai

Rp. 10.000,-

3. Redaksi

Rp. 10.000,-

Jumlah

Rp. 220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

**Disclaimer**

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