



PUTUSAN

Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

TRI WEDARI, Perempuan, lahir di Tanjung Mulia, tanggal 9 Juni 1981, umur 42 Tahun, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Lorong Usaha Timur Dusun 3, Kelurahan Tanjung Rejo, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya Artanti Silitonga, S.H., Rio Voller Naibaho, S.H., dan Suanro Maruli T.R. Samosir, S.H., para Advokat/Penasihat Hukum, Konsultan Hukum pada "Law Artanti & Partners", yang beralamat Kantor di Jalan Gatot Subroto No.16C/150D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus, No.03/SKK/AP/VII/2023, tertanggal 29 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1006/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 11 Agustus 2023, yang selanjutnya disebut **Penggugat**;

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS, beralamat di Jalan KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Bakti Kesuma selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Asman Siagian, S.H., M.H., Hendri Saputra Manalu, S.H., dan Nur Aisyah Fitri Boru Panjaitan, S.H., M.H., para Advokat / Penasihat Hukum dari kantor "Asman Siagian, S.H., M.H., & Partners", yang beralamat kantor di Jalan

Halaman 1 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



Nusa Indah I, Komp. Mawar Trofical No.14, Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 18 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register /Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 25 Oktober 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Telah membaca berkas perkara ini;

Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 02 Oktober 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 03 Oktober 2023 di bawah Register Nomor : 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 15 Mei 2000 sampai dengan 1 Juli 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 21 (dua puluh dua) tahun;
2. Bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa "Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan

Halaman 2 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



eksistensinya lebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini.”

3. Bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan “bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra perusahaan yang baik”, selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulirnya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Penggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja;
4. Bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;
6. Bahwa reaksi para Pekerja Tetap termasuk Penggugat atas tindakan semena-mena Tergugat adalah melakukan aksi unjuk rasa pekerja dan mogok kerja massal yang merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji, sesuai ketentuan:

Halaman 3 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



- Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni : “Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 “Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja”;
 - Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: “Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah”;
7. Bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi “balasan” yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan “sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat”, namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;
8. Bahwa kebijakan sepihak dari Tergugat yang melarang masuk kerja kembali bagi Penggugat dan rekan-rekan Pekerja lainnya tersebut berlangsung selama 3 (tiga) bulan pasca Aksi Unjuk Rasa tersebut yaitu sejak September 2020 sampai November 2021, dimana Penggugat tidak pernah menerima upah pokok padahal status Penggugat MASIH Pekerja dan belum ada Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Bahwa seiring berjalannya waktu, upaya Penggugat bersama rekan kerja lainnya yang tidak dihiraukan Tergugat sama sekali dan tidak ada solusi atas keberatan para Pekerja, akhirnya disadari Penggugat bahwa tindakan



pemotongan gaji sepihak bagi Penggugat dan rekan Penggugat lainnya yang umumnya bekerja dengan masa belasan tahun bahkan puluhan tahun dan berstatus Karyawan tetap tersebut dinilai Tergugat sebagai usia tidak produktif dan untuk menekan beban tanggung jawab pesangon yang tinggi, maka Tergugat menyiasati dengan pemotongan gaji sepihak, agar supaya Penggugat dan rekan-rekan Penggugat yang sudah berusia lanjut atau tidak produktif tersebut melakukan aksi keberatan dan Tergugat dapat memuluskan niatnya menawarkan tawaran Tergugat yang hanya menguntungkan kepentingan Tergugat, yakni:

- Bagi para Pekerja Tetap dengan masa kerja umunya mencapai belasan atau puluhan tahun yang merasa dirugikan tersebut agar jika bersedia berhenti bekerja akan menerima kompensasi Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan mendapat uang pisah kepada Penggugat dan rekan Penggugat pekerja lainnya hanya sebesar sekitar 30% dari total nilai ketentuan perhitungan Hak Pesangon sesuai Masa kerja yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Bagi para Pekerja yang masih ingin bekerja, maka dapat bekerja kembali dengan melamar kerja kembali dan mengabaikan masa kerja sebelumnya, sehingga menjadi Pekerja status kontrak kerja baru sebagai Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
10. Bahwa bagi Penggugat dan rekan kerja lainnya yang tidak mau mengambil tawaran Tergugat dan dilarang untuk kembali bekerja, adalah itikad buruk Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat tanpa mengindahkan ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat itu, sementara Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku dan belum dihapuskan menyebutkan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
11. Bahwa atas tindakan Tergugat pasca unjuk rasa Pekerja yang melarang dan tidak mengizinkan Penggugat untuk bekerja kembali, maka Penggugat bersama rekan-rekan kerja lainnya telah melakukan upaya perundingan Bipartit dengan Tergugat, namun tidak diperoleh kesepakatan apapun, sehingga akhirnya melalui kesepakatan bersama para Pekerja yang tergabung dalam organisasi pekerja yakni PPMI Kota Medan, Penggugat dan rekan kerja lainnya sebagai Pekerja pada 29 Agustus 2020 mengajukan permohonan Tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;



12. Bahwa guna memperoleh dukungan dari wakil rakyat, Penggugat melalui PPMI kota Medan melakukan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Medan pada tanggal 9 November 2020 dengan menghadirkan para pihak yakni:
- Perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan
 - Perwakilan UPT 1 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
 - HRD Tergugat i.c PT. Unibis
 - Perwakilan BPJS Ketenagakerjaan
13. Bahwa selama Rapat Dengar Pendapat atau RDP berlangsung, terdapat informasi penting dan kesimpulan pelanggaran fatal dilakukan Tergugat terkait jaminan sosial Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat dan dapat menjadi bukti nyata pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat, yakni:
- a. Pihak BPJS Ketenagakerjaan menerangkan apabila di tanggal 10 Agustus 2020 pada saat periode aksi mogok kerja, secara sepihak pihak Tergugat melaporkan PHK besar-besaran serta mengeluarkan beberapa Pekerja dari Kepesertaan jaminan sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan;
 - b. Pihak BPJS Ketenagakerjaan juga menerangkan apabila jumlah Tenaga Kerja yang di-PHK dan telah dilaporkan Tergugat i.c PT. Unibis berjumlah 242 (dua ratus empat puluh dua) orang yang diputuskan Tergugat sejak Agustus 2021;
14. Bahwa berdasarkan keterangan dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut membuktikan apabila Penggugat dan para pekerja mogok kerja lainnya pada tanggal 10 Agustus 2020 tersebut telah diberhentikan Tergugat secara sepihak, namun untuk memuluskan akal bulus Tergugat melakukan berbagai cara seolah-olah terkesan melakukan PHK sesuai dengan ketentuan aturan ketenagakerjaan yang tidak dapat dibuktikan pihak Tergugat hal tersebut dilakukan secara sah berdasar hukum terhadap Penggugat dan rekan kerja lain yang mengikuti aksi mogok kerja tersebut;
15. Bahwa apapun alasan pihak Tergugat tidak dapat menyangkal fakta bahwa Tergugat sudah menghentikan pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Penggugat dan Pekerja tetap lainnya yang mengikuti aksi mogok kerja tersebut, karena dari data BPJS Ketenagakerjaan diketahui Tergugat sebagai Pemberi kerja telah menghentikan pembayaran jaminan sosial Tenaga kerja sejak tanggal 14 Agustus 2020 TANPA melalui prosedur hukum yang benar;



16. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat adalah:
- Dengan sengaja dan sadar telah secara sepihak dan melawan hukum telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 10 Agustus 2020;
 - Dengan sengaja dan melawan hukum Tergugat menghentikan hak Penggugat sebagai Tenaga kerja untuk mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 14 Agustus 2020;
 - Dengan sengaja dan secara sepihak dan melawan hukum melakukan upaya manipulatif dengan seolah-olah telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat untuk bekerja kembali kenyataannya berkali-kali Penggugat mencoba masuk ke area pabrik dan untuk bekerja baik pada saat berlangsung aksi unjuk rasa dan setelah aksi terkait Penggugat dilarang masuk area Tergugat atau hanya sampai di batas gerbang pagar perusahaan Tergugat;
17. Bahwa fakta-fakta pada saat RDP tersebut tidak dimasukkan ke dalam point-point Anjuran sebagai hasil Mediasi Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengingat kedua kegiatan dimaksud yakni RDP dan tahapan Mediasi masing-masing berjalan pada periode yang sama dalam kurun November 2020;
18. Bahwa pada tanggal 25 November 2020 melalui Surat Nomor 567/2459, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran terkait pengaduan yang dilakukan Penggugat bersama dengan rekan Pekerja Tetap lainnya, yakni:
- a. Bahwa hubungan kerja antara para pekerja dengan pengusaha PT. Unibis belum putus sampai ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan lain;
 - b. Agar Pengusaha PT. Unibis memanggil para Pekerja untuk kembali bekerja dan para pekerja menyatakan secara tertulis untuk kembali bekerja;
 - c. Agar pengusaha PT. Unibis memenuhi hak-hak para Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana diatur di dalam peraturan perundangan maupun perjanjian kerja bersama PT. UNIBIS;
 - d. Agar Pengusaha PT. Unibis dan para pekerja memberikan jawaban tertulis kepada Mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini;
19. Bahwa isi dari Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut, tidak serta merta dipatuhi oleh Tergugat, barulah setelah hampir 1 (satu) bulan



kemudian Penggugat beserta rekan Pekerja tetap lainnya melalui kuasa para Pekerja yakni PPMI Kota Medan yang diwakilkan oleh Bapak Awaludin Pane tepatnya pada tanggal 21 Desember 2020 mendapat Kesepakatan Bersama dengan pihak Tergugat untuk menerima Anjuran tersebut. Kesepakatan itu dituangkan dalam surat perjanjian bersama yang disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan i.c Bapak Luhut P.Purba, yang berisikan sebagai berikut:

- a. Bahwa pihak Pertama PT. Unibis dan pihak kedua Sdr Awaludin Pane sepakat untuk melaksanakan Anjuran Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020 yang telah dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 - b. Bahwa pihak kedua para pekerja 145 orang akan kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak pertama PT. Unibis akan menerima kembali para pekerja 14 orang untuk bekerja pada hari dan tanggal tersebut;
 - c. Bahwa para Pekerja yang tidak hadir untuk kembali bekerja pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 maka Pekerja/Buruh tersebut dianggap telah mengundurkan diri;
20. Bahwa atas kesepakatan bersama tersebut maka status Penggugat sebagai Pekerja tetap sepatutnya tetap menerima upah di bulan Desember 2020 begitu juga atas upah yang belum dibayarkan Tergugat di bulan September s/d November 2020, namun tidak terealisasi dan permasalahan ini pun menjadi cadit quaestio;
21. Bahwa realisasi atas Kesepakatan bersama yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang sepakat dan tunduk terhadapnya tidak terjadi sebagaimana mestinya, karena fakta-fakta yang terjadi adalah:
- Pada tanggal 28 Desember 2020, Penggugat datang untuk bekerja kembali ke lokasi pabrik Tergugat sesuai dengan jam kerja di pagi hari, namun Tergugat melalui bagian Keamanan tetap TIDAK MENGIJINKAN Penggugat untuk kembali bekerja, Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya malah disuruh pulang karena dikondisikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat atau semua sudah terisi Pekerja lain;
 - Pada tanggal 29 Desember 2020, kembali Penggugat datang untuk bekerja, namun lagi-lagi direspon Tergugat dengan cara yang sama yakni Penggugat disuruh pulang dan disampaikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat;



- Pada tanggal 30 Desember 2020, Tergugat kembali tidak mengizinkan Penggugat untuk kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;
 - Pada tanggal 4 Januari 2021, Tergugat sama sekali tidak mengizinkan Penggugat untuk masuk kembali Penggugat datang untuk bekerja di lingkungan Perusahaan dan semakin menegaskan seolah benar tidak ada lagi posisi atau unit kerja sebelumnya untuk dikerjakan Penggugat;
22. Bahwa akibat dari akal-akalan Tergugat tersebut telah meresahkan bagi Penggugat dan ratusan rekan Pekerja Tetap lainnya, hal mana sangat ditentang karena merugikan kepentingan hak-hak Pekerja, oleh karenanya ada perwakilan para Pekerja tetap berusaha berkomunikasi dengan manajemen perusahaan Tergugat untuk meminta kejelasan dan kelanjutan status para Pekerja yang berunjuk rasa;
23. Bahwa hasil negosiasi tersebut adalah Perusahaan Tergugat i.c PT.Unibis tetap pada niat bulus sebelumnya yakni telah menganggap para Pekerja tetap yang ikut unjuk rasa telah di PHK sepihak oleh Tergugat dan berujung pada penawaran uang kompensasi HANYA sebesar sekitar 30% dari total perhitungan normatif hak pesangon masing-masing Pekerja dari ketentuan hak pesangon sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mana secara keseluruhan menimbulkan beragam respon dari Pekerja tetap termasuk Penggugat yang merespon tidak bersedia menerima tawaran uang kompensasi tersebut dan tetap menunggu Tergugat untuk merealisasikan isi Anjuran dan Kesepakatan sebelumnya yakni Penggugat dan rekan kerjanya bekerja kembali;
24. Bahwa itikad baik Penggugat dan rekan-rekan Pekerja Tetap lainnya yang bertahan dan tidak mau menerima tawaran uang kompensasi dari Tergugat dan menunggu realisasi yang hampa berlangsung hingga lebih dari 2 (dua) bulan sejak Kesepakatan Bersama tersebut dilanggar pihak Tergugat, pada faktanya tidak pernah ada realisasi Tergugat untuk panggilan masuk kerja kembali tersebut;
25. Bahwa penantian untuk bekerja kembali yang diyakini oleh Penggugat tidak kunjung diadakan, apalagi terkait penerimaan upah pokok dan hak-hak jaminan Sosial dan jaminan Kesehatan bagi Penggugat sebagai Tenaga Kerja juga dihentikan sepihak oleh Tergugat, hal tersebut berlangsung hingga lebih dari 6 (enam) bulan, sampai pada tanggal 17 Maret 2021 Penggugat baru menerima ada Surat Panggilan dari Tergugat untuk disuruh bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021 yang dikirim Tergugat melalui staff HRD a.n Mariana Limbong;



26. Bahwa terkait keberatan Penggugat tidak menerima haknya yaitu upah pokok selama bulan September 2020 hingga 17 Maret 2021 telah disampaikan kepada bagian HRD dari Tergugat, namun penjelasan dari HRD Tergugat "Dikarenakan Tergugat tidak bekerja dari periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 maka Penggugat tidak berhak untuk menerima upah pokok selama kurun waktu tersebut" atau disampaikan Tergugat dengan istilah "No work No Pay", hal mana sangat merugikan hak-hak dasar Penggugat sebagai Tenaga Kerja yang berstatus masih aktif dan padahal Tergugat lah yang tidak menjalankan salah satu butir anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada bulan November 2020 yakni agar Pengusaha mempekerjakan kembali seluruh Pekerja Tetap yang ikut mogok kerja pada Agustus 2020 lalu, yang justru disiasati Tergugat dengan cara:

- Tergugat menutup dan menjaga pintu masuk utama area pabrik Tergugat dengan ketat dan memerintahkan Staff Keamanan Tergugat supaya Penggugat dan Pekerja Tetap lainnya dilarang masuk ke area Pabrik Tergugat;
- Tergugat memberi alasan tidak dapatnya Penggugat beserta rekan Penggugat lainnya masuk ke area Pabrik tergugat untuk bekerja kembali karena TIDAK ADA posisi yang tersedia bagi Penggugat dan rekan Pekerja lainnya;

27. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar upah Penggugat selama lebih dari 3 (tiga) bulan lebih selama September 2020 hingga periode Maret 2021 secara berturut-turut, jelas merupakan salah satu alasan dapat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf C undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya:

Pasal 169 (1) huruf c

1. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan industrial kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - C. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

28. Bahwa untuk menutupi pelanggaran ketenagakerjaan, Tergugat bukannya melakukan PHK dengan cara prosedural sesuai hukum malah menyuruh Penggugat masuk kerja kembali tapi dengan siasat licik melakukan perubahan signifikan terhadap hak-hak dasar Tenaga Kerja baik dari segi pengupahan, status pekerja berubah menjadi seperti Buruh Harian Lepas, tugas pekerjaan bukan lagi staff produksi namun bidang kebersihan, shift



kerja tidak tetap dan rentan melanggar prinsip kesehatan dan keselamatan kerja supaya akhirnya Penggugat mengundurkan diri;

29. Bahwa pada faktanya atas kondisi masuk kerja kembali yang berbeda dan tidak sesuai dengan definisi bekerja kembali sebagaimana posisi dan tanggung jawab kerja Penggugat dan rekan kerja lainnya yang tidak sesuai tersebut dan telah menimbulkan perselisihan kepentingan dan hak tersebut telah dilakukan upaya mengirimkan teguran hukum kepada Tergugat, namun diabaikan Tergugat dengan alasan telah ada surat pemanggilan kerja kembali dari Tergugat untuk Penggugat, hal mana merupakan upaya akal-akalan atau manipulatif dari Tergugat untuk menutupi pelanggaran ketenagakerjaan untuk menghindari ketentuan pembayaran 2 (dua) kali ketentuan Pesangon sebagaimana perhitungan Hak-Hak Pesangon, Uang pisah dan Uang penghargaan masa kerja bagi Pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Pemberi Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
30. Bahwa kronologis cara-cara Tergugat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial bagi pekerjanya dilakukan dengan cara memanfaatkan harapan dari Penggugat yang tidak memahami aturan hukum Ketenagakerjaan, yang sejatinya melindungi hak-hak Pekerja namun dimanfaatkan Tergugat dengan cara:
- Penggugat dipekerjakan kembali TANPA Surat Penugasan kembali bekerja dilengkapi, TANPA posisi dan unit kerja yang sama bagi Penggugat, TANPA shift atau jadwal jam kerja selalu berubah-ubah diatur dalam 1 (satu) media Whatsapp grup yang diatur oleh HRD Tergugat yakni Siaw Me dan Mariana Limbong;
 - Penggugat disuruh bekerja secara sendirian TANPA rekan kerja manapun dan di ruangan yang sepi, tidak produktif/ tanpa fungsi, gelap dan beresiko tinggi membahayakan Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi Penggugat, bahkan disuruh Tergugat untuk menggunakan alat-alat kerja yang tidak pernah dijalankan, tanpa diajari Tergugat sebelumnya, disuruh bekerja BUKAN pada unit kerja semula yakni di bagian produksi tapi pada bagian dan ruang kerja tidak menentu yang umumnya di bidang kebersihan yang penugasannya dadakan atau sengaja dibuat-buat seperti Penggugat disuruh mencuci palet, membersihkan ruangan seperti gudang yang tidak dipakai dengan alat yang seadanya dengan penerangan yang minim yang pernah kuat diduga penerangan sengaja dimatikan agar



Penggugat takut bahkan lebih fatal Penggugat pernah ditugaskan untuk memotong rumput halaman yang luas dengan mesin pemotong rumput disandang di punggung seberat 10 kg yang tidak pernah dilatih sebelumnya, hanya supaya Penggugat tidak tahan bekerja, tertekan dan mengajukan pengunduran diri, hal mana sangat terkejut bagi Penggugat karena dari sejak awal dipekerjakan kembali Penggugat beserta beberapa rekan Pekerja tetap lainnya pekerjakan sebagai buruh harian lepas dengan sistem kerja tanpa ketentuan tetap, bekerja hanya jika diatur jadwal shift kerja masing-masing dan hak-hak cuti Pekerja umumnya apalagi terkait upah pokok tanpa standar pengupahan, karena di periode tertentu setiap 2 (dua) minggu 1 kali Penggugat dipanggil staff HRD untuk menerima upah proporsional harian;

- Cara Penggugat dan rekan Pekerja Tetap lainnya yang bernasib sama bersedia masuk kerja kembali diperlakukan semena-mena bahkan rentan resiko kesehatan dan keselamatan kerja karena pemberlakuan masuk kerja sesuai shift kerja bergilir diatur Tergugat dengan shift kerja khusus yakni:

Shift pagi, mulai pukul 09.00 WIB s/d pukul 17.00 WIB, lalu Shift tengah mulai Pukul 12.00 WIB s/d 20.00 WIB, shift malam mulai Pukul 15.00 WIB s/d Pukul 23.00 WIB, dan bahkan ada shift subuh mulai Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB belum termasuk perintah kerja lembur yang semena-mena dari Tergugat;

- Seluruh total jam kerja Penggugat pasca masuk kerja kembali telah melebihi ketentuan jumlah waktu kerja 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dengan dipekerjakannya kembali Penggugat, maka ketentuan pembayaran pesangon Penggugat seolah digiring oleh keinginan / akal bulus Tergugat agar nantinya jika setelah Penggugat masuk kerja kembali dan terjadi perselisihan hingga tahap Tripartit melalui Mediator Ketenagakerjaan hingga di Pengadilan Perselisihan hubungan Industrial, diharapkan Tergugat hanya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pada pada kurun tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 sempat hadir sekalipun keberadaannya telah dinyatakan dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020 bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inskontitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak diputuskan,



namun bagi Tergugat sebagai Pengusaha memberi celah dan menguntungkan karena keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada saat itu belum dihapus dan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak mengatur ketentuan mengenai hak pesangon sebesar 2 (dua) kali Pesangon namun hanya 1 (satu) kali Pesangon, sehingga telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk bekerja kembali Penggugat tersebut hanya untuk menghindari tanggung jawab normatif Tergugat atas pembayaran Pesangon sebesar 2 (dua) kali sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi Penggugat;

31. Bahwa pada pokoknya jadwal shift kerja tanpa ketentuan dan dipekerjakan melebihi waktu 40 jam dalam seminggu tersebut jelas telah melanggar ketentuan Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-undang 13 Tahun 2003 dan Pasal 21, sebagai berikut :

Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

32. Bahwa ketentuan tentang kewajiban Perusahaan terhadap pemberian waktu kerja lembur dan upah kerja lembur kepada pekerja telah diatur pada Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan menyebutkan :

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;



Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur:

Pasal 3

(1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 4

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

Pasal 6

(1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Pasal 7

(1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

(2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

33. Bahwa fakta yang terjadi adalah perubahan terhadap jadwal shift tersebut sama sekali tidak mendapatkan persetujuan bersama dengan Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dan huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu, Penggugat juga tidak pernah menerima upah pokok kerja dan upah lembur yang secara hukum menjadi tanggung jawab Tergugat kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur jo. Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian tersebut jelas bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum karena secara sadar melalaikan kewajibannya;



34. Bahwa Tergugat juga tidak pernah melakukan peninjauan untuk menilai kinerja dari Penggugat, hal tersebut jelas merupakan sebuah pelanggaran Tergugat mengingat dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product (PT. UNIBIS) disebutkan bahwa :
- Pasal 10, berbunyi “Penilaian Prestasi Kerja dilaksanakan setiap bulan sekali oleh atasannya, sesuai dengan mekanisme yang berlaku”
35. Bahwa Penggugat yang awalnya bekerja pada bagian produksi juga secara sepihak diperintahkan ke bagian kebersihan tanpa adanya surat pemberitahuan dan surat mutasi dari Tergugat kepada Penggugat. Hal tersebut juga merupakan sebuah pelanggaran oleh Tergugat mengingat di dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) disebutkan bahwa :
- Pasal 13
- “Pelaksanaan mutasi harus dikomunikasikan kepada Pekerja dengan surat pemberitahuan mutasi yang dilekulkarkan oleh bagian Human Resources”
36. Bahwa tindakan yang patut diduga sebagai kecurangan lainnya yang dilakukan Tergugat adalah dengan melakukan Demosi Jabatan yang dilakukan tepat setelah dilaksanakan Perjanjian pada tanggal 21 Desember 2020 dan hal tersebut patut diduga bertujuan agar Penggugat tidak sempat menyampaikan demosi tersebut pada saat Mediasi para pekerja dan Tergugat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
37. Bahwa dalam Pasal 14 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product cq PT. UNIBIS disebutkan :
- Pasal 14
- “Demosi adalah suatu penurunan grade jabatan Pekerja ke grade jabatan yang rendah, yang disebabkan karena ketidakmampuan melakukan suatu pekerjaan yang dapat dibuktikan dengan hasil penilaian dari atasannya”
- Berdasarkan pasal tersebut, alasan dilakukannya Demosi terhadap Penggugat haruslah dikarenakan ketidakmampuan Penggugat itu sendiri atas pekerjaannya dan ketidakmampuan tersebut harus di buktikan dengan penilaian tertentu yang dilakukan atasan Penggugat. Namun faktanya, Demosi yang dilakukan terhadap Penggugat dilakukan atas dasar kesewenang-wenangan Tergugat, tanpa kesalahan ataupun ketidakmampuan Penggugat atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan juga demosi tersebut dilakukan tanpa ada penilaian atas pekerjaan Penggugat. Jelas bahwa Tergugat telah dengan sengaja melakukan pelanggaran atas



Perjanjian Kerja Bersama yang mana seharusnya Perjanjian Kerja Bersama tersebut menjadi acuan oleh Tergugat sebelum melakukan demosi atas Penggugat;

38. Bahwa rangkaian perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat tersebut patut diduga sebagai itikad buruk sebagai upaya mengelabui hukum dan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang akibatnya sangat buruk bagi hak-hak normatif Penggugat sebagai Tenaga Kerja dengan tujuan agar Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan pada akhirnya Penggugat karena merasa tertekan akan menerima berapapun uang yang ditawarkan oleh Tergugat;
39. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang dibuat masuk kerja kembali karena akal-akalan Tergugat yang berbeda sikap dengan rekan kerja Penggugat lainnya yang ada menerima tawaran negosiasi uang pisah dan beberapa rekan kerja Penggugat lainnya yang dari sejak surat panggilan masuk kerja kembali dari Tergugat tertanggal 17 Maret 2021 tidak pernah masuk kerja kembali, Penggugat adalah pekerja yang masuk kerja kembali akibat akal-akalan Tergugat agar supaya Penggugat menyesal masuk kerja kembali, tertekan dan mengundurkan diri secara pribadi, hal mana diketahui Penggugat dan akhirnya memperjuangkan hak-haknya melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melalui tahapan proses prosedural antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan Pertemuan Bipartit namun gagal dan dilanjutkan upaya Tripartit kembali dengan Mediator Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah mengeluarkan anjuran dengan Nomor : 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, namun dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat memutuskan untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sebagaimana diatur Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial :
- Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak;



40. Bahwa dikarenakan telah selama lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut sejak September 2020 sampai dengan Februari 2021 belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dan pada faktanya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat pada kurun setelah periode tersebut pun Tergugat tidak dapat membuktikan hubungan kerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga tidak ada 1 (satu) dasar atau alasan apapun yang membenarkan dalil Tergugat pada jawab jinawab perkara a quo nantinya dengan dalil "telah memberhentikan Penggugat secara patut dan benar berdasarkan hukum ketenagakerjaan melalui surat pemberitahuan apapun dengan harapan surat itu akan didiskualifikasikan mengundurkan diri", karena pada faktanya saat Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat pada kurun 18 Maret 2021 hingga 1 Juli 2021 merupakan pelanggaran Tergugat sendiri yang menimbulkan perselisihan hak dan kepentingan, karena telah mempekerjakan Penggugat kembali tanpa adanya perjanjian kerja bersama dan tanpa surat keputusan penempatan Penggugat pada unit kerja yang sama dan permanen, mengubah posisi pekerjaan Penggugat dengan semena-mena dari yang semula bagian produksi dengan jam kerja tetap menjadi pekerja kebersihan dengan jam kerja tidak tetap atau menjadi Buruh harian lepas, agar Penggugat merasa keberatan akan pekerjaan yang dijalannya, dikondisikan Tergugat segala cara agar tidak dapat masuk kerja kembali pada saat pandemi kurun tahun 2021 lalu, sekalipun sakit maka hanya boleh jika Penggugat menyertakan surat tes Covid-19 dengan hasil negatif dan benar saja Penggugat pernah sakit dan saat akan masuk kerja kembali dihalangi Tergugat dengan berbagai alasan supaya tidak dapat masuk kerja sehari-hari, sehingga Tergugat bisa leluasa mendalilkan kualifikasi mengundurkan diri, padahal dalil tersebut tidak bisa dipaksakan berlaku bagi Penggugat, maka demi hukum Penggugat tetap berhak atas upah yang menjadi hak Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sesuai yang menjadi haknya semasa Penggugat bekerja tersebut, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian:

I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021



3,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 12.130.685,-

Perhitungan tersebut di atas dihitung sebagai Hak normatif terkait upah Penggugat yang tidak diberikan Tergugat padahal masih berstatus sebagai Pekerja tetap selama periode sejak pasca unjuk rasa periode Agustus 2020 dan periode dihalangi Tergugat untuk masuk kerja kembali, bahkan saat masa masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 hingga terakhir Penggugat bekerja tanggal 1 Juli 2021 tidak pernah mendapat upah pokok selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dibuktikan Penggugat dari hasil cetak rekening penggajian, kecuali bisa dibuktikan lain oleh Tergugat di persidangan a quo;

41. Bahwa karena putusannya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada faktanya telah berlangsung pada saat berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan belum berlaku Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021, maka adalah patut dan demi hukum masih berlaku bagi Penggugat yakni ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya menjadi dasar hukum yang patut dan pantas apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) sampai ayat (4) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perhitungannya sebagai berikut :

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386.380,-
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910,	= Rp. 27.727.280,-
c. Uang Penggantian hak 15%	x Rp. 90.113.660	= Rp. 13.517.049,-
Total :		=Rp.103.630.709,-

(seratus tiga juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus sembilan rupiah);

42. Bahwa pada faktanya dari sejak Penggugat diberi surat pengumuman masuk kerja kembali pada periode 18 Maret 2021 setelah vakum atau dihalangi bekerja kembali dari sejak pasca unjuk rasa Penggugat beserta rekan kerja lainnya pada Agustus 2020 hingga Februari 2021 tidak ada realisasi masuk kerja kembali yang diijinkan Tergugat, jelas faktanya telah ada niat buruk Tergugat dengan sengaja mengakal-akali hukum dan Penggugat yang kurang paham hukum terkait hak dan kewajiban Pekerja sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait:

- Tergugat tidak dapat menunjukkan dasar hubungan kerja yang benar sesuai hukum ketenagakerjaan yakni berupa perjanjian kerja antara



Pengusaha dan Pemberi Kerja, dilengkapi dengan posisi atau jabatan Penggugat sebagai Pekerja, upah Pokok Penggugat sesuai dengan alasan Tergugat kepada Mediator di Disnaker Kota Medan bahwa posisi pekerjaan Penggugat yang lama sudah tidak ada dan perintah kerja hanya berdasarkan media Whatsapp grup yang berisikan 7 (tujuh) orang Pekerja termasuk Penggugat yang masih datang bekerja kembali dan 3 (tiga) orang perwakilan dari perusahaan Tergugat yakni bagian Divisi Human resource atas nama Siaw Me, Mariana Limbong dan personil Kordinator;

- Tidak ada dasar dan dalil hukum apapun yang membenarkan Tergugat dapat melayangkan surat pemberhentian kerja sepihak dengan dasar Penggugat dianggap mengundurkan diri di persidangan perkara a quo nantinya, karena keberadaan surat administrasi apapun tersebut cacat hukum dan tidak sah, bahkan dapat dijadikan bukti pelanggaran Tergugat terkait pelanggaran jam kerja dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan kerja di persidangan perkara a quo;

43. Bahwa perkara a quo cukup lama diajukan Penggugat sampai ke persidangan, karena pada faktanya pada kurun waktu awal tahun 2023 sampai sebelum gugatan a quo diajukan, Penggugat mengajukan proposal perdamaian kepada Tergugat sejak diterbitkannya Anjuran dari Disnaker Kota Medan tertanggal 11 Maret 2022, agar terbuka jalan negosiasi para pihak terkait hak pesangon dan hak-hak normatif, namun itikad baik Penggugat tersebut tidak digubris Tergugat hingga akhirnya Penggugat menempuh jalur persidangan, karenanya mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo mengabdikan hak-hak normatif Penggugat yang mencerminkan rasa keadilan dan kemanusiaan bagi nasib buruh/ pekerja di Indonesia;

44. Bahwa untuk menjamin agar Gugatan a quo tidak menjadi sia-sia/illusoir serta menjamin kepastian dipenuhinya hak-hak Penggugat secara materiil, maka Penggugat memohonkan agar diletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) berupa tanah dan bangunan Pabrik PT. Universal Indofood Product (Unibis) beserta alat-alat produksi didalamnya yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

45. Bahwa dikarenakan dalil-dali gugatan ini mempunyai dasar-dasar dan dalil-dalil yang kuat sehingga patut dan beralasan Majelis Hakim yg memeriksa dan mengadili perkara a quo agar memutuskan Tergugat dihukum untuk



membayar hak-hak Normatif Penggugat sebelum putusan ini berkekuatan hukum tetap, yakni:

Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 1 Juli 2021
3,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 12.130.685,-

Total kekurangan upah pokok :

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 12.130.685,- = Rp. 34.695.100,-

(Tiga puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu seratus rupiah)

Bahwa berdasarkan dasar-dasar tersebut di atas, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan dengan amar:

MENGADILI

DALAM PROVISI

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat atas Hak Upah pokok yang belum dibayarkan Tergugat Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021 dan periode 18 Maret 2021 sampai tanggal 1 Juli 2021, sebesar:
= 6,5 (enam setengah) x Rp. 3.465.910,- + 3,5 (tiga setengah) bulan x Rp. 3.465.910,-

Total kekurangan upah pokok Rp. 22.528.415,- + Rp. 12.130.685,- = Rp. 34.695.100, (Tiga puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu seratus rupiah)

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena Tergugat melakukan perbuatan yang diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat, yakni
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 1 Juli 2021
3,5 (tiga setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 12.130.685,-

Total kekurangan upah pokok :

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 12.130.685,- = Rp. 34.695.100,-



(Tiga puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu seratus rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, sebesar:

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386.380,-
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910,	= Rp. 27.727.280,-
c. Uang Penggantian hak 15% x Rp. 90.113.660		= <u>Rp. 13.517.049,-</u>

Total =

Rp.103.630.709,-

(seratus tiga juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus sembilan rupiah);

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa tanah dan bangunan beserta alat-alat pabrik PT. Universal Indofood Product c.q PT. Unibis terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
6. Menyatakan putusan PHI ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan (verzet), maupun upaya hukum Kasasi dan Peninjauan kembali;

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon agar memberikan putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Artanti Silitonga, S.H., Rio Voller Naibaho, S.H., dan Suanro Maruli T.R. Samosir, S.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Asman Siagian, S.H., M.H., Hendri Saputra Manalu, S.H., dan Nur Aisyah Fitri Boru Panjaitan, 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;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 25 Oktober 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

Dengan ini mengajukan Eksepsi dan Jawaban atas gugatan yang diajukan Penggugat, yang di uraikan secara yuridis sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat terkecuali apa yang secara tegas di akui oleh Tergugat;



- Bahwa tuntutan pesangon dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah tidak mendasar dan tidak beralasan hukum;
- Bahwa begitupun dengan isi gugatan Penggugat, terdapat cacat formil yang terkandung di dalamnya, yang akan Tergugat uraikan berikut ini;

TENTANG EKSEPSI

Gugatan Penggugat Daluwarsa.

- Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), hal mana gugatan harus dinyatakan daluwarsa oleh karena melewati waktu 1 tahun. Ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam sejumlah regulasi antara lain [UU No.13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan dan [UU No.2 Tahun 2004](#) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, semenjak [UU No.11 Tahun 2020](#) tentang Cipta Kerja, diundangkan, ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial telah diubah sebagian.
- Bahwa UU No.13 Tahun 2003 mengatur daluwarsa tuntutan PHK oleh pekerja/buruh melalui pasal 159 dan Pasal 171. Ketentuan ini intinya mengatur pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima PHK itu maka dapat mengajukan gugatan paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK.
- Bahwa ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020 Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 dicabut dan UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut berdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003. Maka pasal 82 yang berlaku saat ini menegaskan gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.
- Bahwa setelah melalui persoalan hukum yang sangat panjang mulai dari tanggal 10 Juni 2020 hingga Agustus 2021 Tergugat selaku



pengusaha sudah cukup memberikan kesempatan kepada Penggugat dan memberikan hak-hak Penggugat, bahkan Dinas ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan anjuran yang kedua kalinya dengan Nomor: 567/402 tanggal 11 Maret 2022 namun pada akhirnya antara Penggugat dan Tergugat sama-sama memutuskan untuk menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan No. 567/402 tertanggal 11 Maret 2022 tersebut, hal ini sesuai dengan dalil Penggugat pada poin 39 yang intinya menyatakan:, namun dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat memutuskan untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan

- Bahwa dihitung sejak keputusan menolak anjuran tersebut tanggal 11 Maret 2022 hingga gugatan aquo diajukan pada tanggal 03 Oktober 2023, maka gugatan sudah melebihi batas waktu 1 tahun. Gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa dan bertentangan dengan ketentuan yang di persyaratkan didalam Pasal 82 UU. No 2 tahun 2004, untuk itu beralasan hukum gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa, maka beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;

TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon apa yang disampaikan pada eksepsi mutatis mutandis menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara. Tergugat telah melaksanakan seluruh kewajiban termasuk pembayaran hak-hak normative dan bonus kepada seluruh karyawan, terkait permasalahan hukum hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tersebut pada dasarnya telah Tergugat upayakan penyelesaian secara musyawarah dan kekeluargaan namun belum membuahkan hasil;
2. Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak beralasan hukum dan tidak didasari dengan iktidat yang baik, untuk itu Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatan aquo Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebab Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi

Halaman 23 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



adalah Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, hal ini sesuai dengan pengakuan Penggugat di dalam gugatannya yang intinya menyatakan bahwa Penggugat terakhir masuk bekerja pada tanggal 1 Juli 2021 hingga sampai saat sekarang ini, namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan justru bentuk pernyataan yang semena-mena kepada Tergugat;

3. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan mogok bekerja yang dilakukan Penggugat sebelumnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka beralasan hukum apabila Tergugat mensomir kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalilnya tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Bahwa yang menjadi catatan penting dalam perkara aquo adalah Penggugat terbukti telah mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH dan dianggap telah mengundurkan diri yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana yang diatur didalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
5. Bahwa perlu Tergugat tegaskan, pokok permasalahan dalam perkara aquo disebabkan pelanggaran oleh Penggugat sendiri, dengan uraian peristiwa sebagai berikut:
 - 1) Bahwa pada tanggal 10 Juni 2020 Penggugat bersama dengan Serikat Pekerja PPA – PPMI telah melakukan mogok kerja. Untuk mencari solusi terbaik kemudian dilakukan perundingan antara pimpinan perusahaan dengan PPA – PPMI yang di fasilitasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 - 2) Bahwa pada tanggal 27 Juni 2020 Tergugat telah mengirim Undangan Bipartit No. 233/UIP/HR/VI/20 kepada Penggugat dan pekerja lainnya yang juga merupakan anggota PPA-PPMI (Serikat Pekerja) untuk bermusyawarah;
 - 3) Bahwa pada tanggal 30 Juni 2020 dilakukan perundingan pertama, dengan hasil hampir 85 % mencapai kesepakatan, namun belum dibuatkan berita acara karena Pengurus PPA –



- PPMI masih akan berdiskusi terlebih dahulu dengan DPC – PPMI Kota Medan;
- 4) pada tanggal 3 Juli 2020 ditempat yang sama di kantor Tergugat, dilakukan perundingan kedua, namun pada saat itu PPA – PPMI yang mewakili Penggugat dan pekerja lainnya menyatakan tidak bersedia melanjutkan Bipartit dengan alasan akan dilanjutkan saja ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pekerja akan kembali melakukan aksi mogok kerja;
 - 5) Bahwa pada tanggal 03 Juli 2020 sore PPA – PPMI mengirimkan surat kepada Tergugat pemberitahuan Unjuk Rasa Ke- II dan pada tanggal 28 Juli 2020 mengirimkan surat pemberitahuan unjuk rasa ke – III;
 - 6) Bahwa karena tidak mendapatkan jalan terbaik lalu pada tanggal 10 Agustus 2020 PPA – PPMI bersama pekerja melakukan unjuk rasa dan mogok kerja selama sehari-hari dan sejak saat itu Penggugat tidak pernah lagi masuk bekerja di perusahaan Tergugat;
 - 7) Bahwa pada tanggal 25 November 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan Surat anjuran yang salah satu poinnya memerintahkan Tergugat PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) memanggil para pekerja (termasuk Penggugat) menyatakan secara tertulis bersedia untuk kembali bekerja;
 - 8) Bahwa pada tanggal 04 Desember 2020, Tergugat menanggapi Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2459 tanggal 25 November 2020, yang pada dasarnya Tergugat Menerima atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) (ic. Tergugat);
 - 9) Bahwa kemudian berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2459 tersebut, pada tanggal 5 Desember 2020 Tergugat mengirimkan Surat panggilan kerja I No. 573/UIP/HR/XII/2020 kepada Penggugat untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat tidak mengindahkan atau menghadiri Surat Panggilan Kerja yang dikirimkan Tergugat;
 - 10) Bahwa pada tanggal 10 Desember 2020, Tergugat kembali mengirimkan Surat Panggilan Kerja ke II kepada Penggugat untuk

Halaman 25 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



kembali bekerja, akan tetapi Penggugat juga tidak mengindahkan dan tidak menghadiri Surat Panggilan Kerja dari Tergugat;

11) Bahwa pada tanggal 15 Desember 2020, Tergugat mengirimkan Surat Pemberitahuan No. 647/UIP/HR/XII/2020 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan perihal Laporan Karyawan/i Tidak Memenuhi Panggilan Kerja termasuk didalamnya ketidakhadiran Penggugat ;

6. Bahwa selama proses yang Tergugat uraikan tersebut diatas berlangsung, Penggugat tidak pernah masuk bekerja dan tidak pernah melaksanakan kewajibannya, akibat dari peristiwa mogok kerja tersebut Tergugat tidak bisa melakukan produksi, hampir seluruh bahan baku makanan busuk, sehingga menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi Tergugat;

7. Bahwa dapat Tergugat sampaikan, selain Penggugat ada banyak pekerja lain yang ikut melakukan mogok kerja namun sudah diselesaikan hak-hak nya sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, berbeda dengan Penggugat yang tetap tidak mau menerima iktikad baik dari Tergugat meskipun Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah oleh karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH;-

8. Bahwa Pasal 168 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) UU N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- 2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- 3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.



9. Bahwa selanjutnya Pasal 53 Ayat (5) butir ke 1 dan ke 2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mesyaratkan sebagai berikut:
- Pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah:
1. Peningkatan Pelanggaran, dimana masa berlaku surat peringatan yang diterimanya belum habis;
 2. Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dalam sebulan;
10. Bahwa perbuatan Penggugat tersebut yang dengan sengaja secara berulang-ulang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, adalah perbuatan yang telah melanggar ketentuan serta menimbulkan kerugian bagi Tergugat, Tergugat telah memperingatkan kepada Penggugat, namun tidak mendapat respon positif dari Penggugat oleh karena itu berdasar hukum apabila Majelis Hakim mempertimbangkan untuk memberikan putusan yang menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat terhadap diri Penggugat tanpa kewajiban membayar uang pesangon sesuai dengan kaidah hukum UU No. 13 Tahun 2003;
11. Bahwa dengan iktikad baik Tergugat (perusahaan) telah berupaya melakukan pembicaraan dengan Penggugat mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yang mengakibatkan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, sebab Penggugat sudah melakukan pelanggaran dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan/ tanpa alasan sama sekali;
12. Bahwa sebagai perusahaan yang taat aturan dan norma-norma yang berlaku pihak Tergugat telah berulang kali memberikan solusi dan upaya penyelesaian mengenai perselisihan ini, namun Penggugat tidak merespon dan seakan tidak memahami iktikad baik dari Tergugat yang tetap memperhatikan hak-hak dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku di perusahaan dan berlanjut dengan tidak melaksanakan kewajiban Penggugat sebagaimana mestinya;
13. Bahwa sampai dengan saat ini perusahaan tetap memperhatikan apa yang menjadi hak dari Penggugat meskipun nyata-nyata Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini sebagai iktikad baik dari Tergugat dengan tetap akan memberikan uang pisah kepada Penggugat



- sebagaimana menurut ketentuan yakni sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja;
14. Bahwa apa yang menjadi dasar tuntutan tentang upah dan THR yang belum dibayarkan harus dibuktikan oleh Penggugat serta upah proses haruslah dinyatakan tidak dapat diterima oleh karena Penggugat meminta diberikan gaji selama proses sedangkan penggugat tidak ada melaksanakan pekerjaan apapun lagi di perusahaan;
15. Bahwa terhadap permohonan Penggugat yang dalam gugatannya meminta untuk menyatakan putusan ini, dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar Bij Voorraad) patut untuk dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil dengan tegas dinyatakan bahwa setiap kali akan melaksanakan putusan serta merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) harus disertai dengan penetapan sebagaimana yang diatur dalam butir 7 SEMA No.3 Tahun 2000 dan harus disertai dengan adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama;

Demikianlah jawaban Tergugat dalam Perselisihan Hubungan Industrial ini diperbuat, kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili sependapat dengan Tergugat serta memutuskan menolak gugatan penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onverklaard);

Atau:

Jika Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya bagi Tergugat (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 02 November 2023 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat pada persidangan tanggal 08 November 2023 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 22 November 2023, dan tanggal 27 Desember 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11c yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, P-2, P-5, dan P-8 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy dan

Halaman 28 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



bukti P-7 sesuai dengan Print Out dan bukti P-9 sesuai dengan salinan, sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dari Tergugat i.c PT.Unilever Indofood Product, pada Februari 2019, yang dibuat oleh pihak perwakilan Pekerja dan Perwakilan Tergugat sebagai Pihak Pengusaha, yang disaksikan oleh Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Perjanjian Bersama antara Pihak Pengusaha i.c Tergugat yang diwakili oleh Siaw Mee dan Mariana Limbong dan pihak Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan perwakilan Pekerja yang diwakili oleh Tarida Saragi dan Pawitah, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 91/UIP/HR/III/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Nomor 567/530 dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada Pimpinan PT. Unibis i.c Tergugat tertanggal 16 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator pasca Penggugat dan rekan kerja Penggugat lainnya masuk kerja kembali sesuai pemanggilan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy dari hasil cetak Rincian Saldo BPJS Jaminan Hari Tua BPJS – Tabungan Tahun 2020 sampai tahun 2021 atas nama Penggugat dengan nomor peserta BPJS 00B50116742 yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tertanggal 16 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy dari hasil cetak rekening koran Penggugat atas rekening Bank Permata dengan nomor 1220219557 yang merupakan rekening untuk menerima upah atau penggajian dari Tergugat dalam kurun periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Salinan Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn tanggal 15 Juni 2022 dengan register nomor salinan Nomor 327/ VII/SAL.PHI/2022, yang dikeluarkan oleh Panitera Pengadilan Negeri Medan tertanggal 19 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;

Halaman 29 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



10. Fotocopy Hasil Cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1220219557 atas nama Tri Wedari i.c. Penggugat dari Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product, pasca bulan Agustus 2020 yakni sejak Penggajian bulan September tahun 2020 sampai dipanggil kerja kembali 17 Maret 2021 dalam kurun waktu 7 (tujuh) bulan berturut tidak mendapat upah pokok sama sekali dari Tergugat yang standarnya diterima rutin setiap bulanan dari Tergugat, ditunjukkan dari hasil cetak rekening penggajian Penggugat kurun waktu 3 (tiga) bulan berturut November 2020, Desember 2020 dan Januari 2021, sementara status Penggugat masih karyawan tetap dan tidak pernah diberi surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-10a, 10b, 10c;
11. Fotocopy Hasil Cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1220219557 atas nama Tri Wedari i.c. Penggugat dari Tergugat, bahkan setelah Penggugat masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 sampai bulan Juli 2021 dalam kurun lebih dari 3 (tiga) bulan berturut tidak mendapat upah pokok bulanan dari Tergugat, diketahui dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut yakni, informasi rekening sepanjang bulan April 2021 dengan hasil cetak per tanggal 1 Mei 2021, sepanjang bulan Mei 2021, dengan hasil cetak per 1 Juni 2021, dan sepanjang bulan Juni 2021 dengan hasil cetak per 1 Juli 2021, sedangkan status Penggugat masih karyawan Tetap yang tidak pernah mendapat surat PHK dari Tergugat, bahkan Penggugat bekerja sesuai jadwal kerja dan jenis pekerjaannya tidak tetap sesuai diberikan oleh Siaw Mee dan Mariana selaku Divisi HRD, selanjutnya diberi tanda bukti P-11a, 11b, 11c;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Tarida Saragih.

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun;
- Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/packing staff dibagian produksi;



- Bahwa saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi setuju saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;
- Bahwa Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
- Bahwa saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Bahwa isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;
- Bahwa setuju saksi Tergugat tidak mengizinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;

2. Saksi Nur Afiyah.

- Bahwa saksi kenal Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun;
- Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/packing staff dibagian produksi;
- Bahwa saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi setuju saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;
- Bahwa Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;



- Bahwa saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Bahwa isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;
- Bahwa setahu saksi Tergugat tidak mengizinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 29 November 2023 dan tanggal 13 Desember 2023 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-3 sesuai dengan Print Out, sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Panggilan I, No.402/UIP/HR/VII/21, tanggal 13 Juli 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Panggilan II, No.403/UIP/HR/VII/21, tanggal 16 Juli 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Absensi a/n Tri Wedari bulan Juli, Agustus dan September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 13/07/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 15/07/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat, tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tertanggal 28 Desember 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

(3.1) DALAM PROVISI ;

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat atas Hak Upah pokok yang belum dibayarkan Tergugat Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021 dan periode 18 Maret 2021 sampai tanggal 1 Juli 2021, sebesar:

= 6,5 (enam setengah) x Rp. 3.465.910,- + 3,5 (tiga setengah) bulan x Rp. 3.465.910,-

Total kekurangan upah pokok Rp. 22.528.415,- + Rp. 12.130.685,- = Rp. 34.695.100, (Tiga puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu seratus rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena dalam tuntutan provisi Penggugat tidak langsung dapat dibuktikan pada persidangan awal, dan Penggugat tidak dapat membuktikan bahwasanya Penggugat di jatuhi Skorsing oleh Tergugat, maka segala sesuatu yang biasa diterima selama Penggugat bekerja pada Tergugat, secara bersamaan dengan sejumlah uang yang nominalnya sesuai dengan tuntutan yang diminta oleh Penggugat dalam tuntutan Provisinya, maka akan diputuskan bersama sama dengan pokok perkara, maka gugatan Provisi Penggugat **ditolak** ;

(3.2) 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;

- Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), hal mana gugatan harus dinyatakan daluwarsa oleh karena melewati waktu 1 tahun. Ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam sejumlah regulasi antara lain [UU No.13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan dan [UU No.2 Tahun 2004](#) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, semenjak [UU No.11 Tahun 2020](#) tentang Cipta Kerja, diundangkan, ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial telah diubah sebagian.
- Bahwa UU No.13 Tahun 2003 mengatur daluwarsa tuntutan PHK oleh pekerja/buruh melalui pasal 159 dan Pasal 171. Ketentuan ini intinya mengatur pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa

Halaman 33 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima PHK itu maka dapat mengajukan gugatan paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

- Bahwa ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020

Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 dicabut dan UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut terdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003. Maka pasal 82 yang berlaku saat ini menegaskan gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Menimbang, bahwa dalam posita gugatan yang diajukan Penggugat dengan telah jelas menguraikan bahwasanya ada hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan berikut tentang adanya permasalahan kedua belah pihak yang berlanjut kepada Pemutusan Hubungan Kerja yang termasuk kedalam salah satu bentuk Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi dasar tuntutan dalam petitum gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap gugatan Penggugat, setelah Majelis Hakim membaca, mencermati dan menelaah gugatan Penggugat, tidaklah seperti apa yang didalilkan Tergugat diatas, karena cukup jelas apa yang diterangkan di dalam posita merupakan kronologis sebagai inti permasalahan dalam Perkara A quo, sehingga hal-hal yang dituangkan dalam petitum sudah menunjukkan adanya singkornisasi antara Posita dan Petitum, dalam pengertian Posita mendukung Petitum dan tidak berdiri sendiri satu dengan lainnya,;

Menimbang, bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada tahun 2020 tersebut, Tergugat berdalil bahwa gugatan yang didaftarkan oleh Penggugat ke Pengadilan Negeri Medan sudah daluwarsa berdasarkan pasal 171 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 82 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;



Menimbang, bahwa daluarsa putusan sehubungan dengan kedua pasal tersebut telah dianulir oleh Putusan MK Nomor. 100/PUU-I/2012 sehingga tidak ada tenggang waktu untuk memperkarakan kembali kasus tersebut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka dalil Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat telah lewat waktu tidak beralasan hukum dan patut untuk dikesampingkan, maka dengan demikian tidak berdasar hukum dan haruslah **ditolak** ;

DALAM POKOK PERKARA:

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

- Bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 15 Mei 2000 sampai dengan 1 Juli 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 21 (dua puluh dua) tahun;
- Bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa “Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya dilebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini.”
- Bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan “bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra

Halaman 35 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



perusahaan yang baik”, selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulirnya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Penggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja;

- Bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah);
- Bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;
- Bahwa reaksi para Pekerja Tetap termasuk Penggugat atas tindakan semena-mena Tergugat adalah melakukan aksi unjuk rasa pekerja dan mogok kerja massal yang merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji, sesuai ketentuan:
- Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni : “Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal



140 "Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja";

- Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah";
 - Bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi "balasan" yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan "sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat", namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;

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

1. Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak beralasan hukum dan tidak didasari dengan iktikad yang baik, untuk itu Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatan aquo Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebab Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi adalah Penggugat



tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, hal ini sesuai dengan pengakuan Penggugat di dalam gugatannya yang intinya menyatakan bahwa Penggugat terakhir masuk bekerja pada tanggal 1 Juli 2021 hingga sampai saat sekarang ini, namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan justru bentuk pernyataan yang semena-mena kepada Tergugat;

2. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan mogok bekerja yang dilakukan Penggugat sebelumnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka beralasan hukum apabila Tergugat mensomir kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalilnya tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
3. Bahwa yang menjadi catatan penting dalam perkara aquo adalah Penggugat terbukti telah mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH dan dianggap telah mengundurkan diri yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana yang diatur didalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

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 sampai dengan P- 11 c dan mengajukan saksi 2 (dua) orang dalam persidangan dan selanjutnya Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5 dan tidak mengajukan saksi dalam perkara a quo ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 Nopember 2020, oleh karena para pihak belum melaksanakan Anjuran Mediator tersebut, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, vide bukti P-6 ;

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 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 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 merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 15 Mei 2000 sampai dengan 1 Juli 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 21 (dua puluh dua) tahun;

Menimbang, bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa "Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya dilebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini."

Halaman 39 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



Menimbang, bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan “bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra perusahaan yang baik”, selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulirnya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Penggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja;

Menimbang, bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah), P-7, P-10 dan P-11 ;

Menimbang, bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;

Menimbang, bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi “balasan” yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang



pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan “sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat”, namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;

Menimbang, bahwa adapun berupa Surat panggilan kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- 1) Surat Panggilan I, No.420/UIP/HR/VII/21, tanggal 13 Juli 2021.
- 2) Surat Panggilan II, No.403/UIP/HR/IX/21, tanggal 16 Juli 2021.
(vide T-1, dan T-2);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa jika Penggugat masih mengulangi pelanggaran yang sama dalam tempo yang sangat dekat, dapat mengambil tindakan untuk memindahkan dari operator menjadi anggota atau pegawai biasa sebagai bentuk pembinaan atas kesalahan dan kelalaian Penggugat dan bukan seakan-akan mencari kesalahan Penggugat oleh karena masa kerja yang sudah lama, sehingga dengan demikian pemberian Surat Panggilan (SP) kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, sehingga alat bukti surat yang diberi tanda T.1, T.2, dan T.3 tidak sah wajib dikesampingkan dalam pemeriksaan perkara aquo;

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 tahun 1999, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak tahun 1999 sampai dengan tanggal 2 Agustus 2021 (22 Tahun);

Menimbang, bahwa oleh karena surat panggilan ke I, surat panggilan ke-2 dan surat panggilan ke-3 atas nama Penggugat tidak sah dan batal demi hukum sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim sebelumnya, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat juga tidak sah oleh karena tidak sesuai 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) terhadap 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 4, 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, dengan perincian sebagai berikut:



- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Uang pesangon; Rp.3.465.910,00 X 9 | = Rp.31.193.190,00 |
| 2. Uang penghargaan masa kerja Rp.3.465.910,00 X 8 | = Rp.27.727.280,00 |
| 3. Uang pergantian hak (ongkos medan) | = Rp.500.000,00 |
| TOTAL | = Rp.59.420.470,00 |

(sembilan puluh sembilan juta empat ratus dua puluh ribu empat ratus tujuh puluh rupiah)

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 yang memohon agar menghukum Tergugat membayar kekurangan upah dan untuk membayar tunjangan hari raya tahun 2020, sebagaimana pada Petitum dalam gugatan Penggugat, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa benar ada timbulnya hak dimaksud, dan hal tersebut harus adanya hasil investigasi oleh Instansi yang bertanggung jawab jika terjadi Pelanggaran atas hak normative, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan yakni Badan Pengawas yang tentunya akan menerbitkan Nota Pengawas hasil investigasi terhadap pelanggaran oleh Perusahaan namun Nota yang dimaksud tidak pernah ada sebagai pembuktian yang outentik, sehingga petitum gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dan harus dinyatakan **ditolak;**

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat angka 5, 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. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij voorraad*) mengenai Petitum angka 6 dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara a quo, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan **ditolak.;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan menolak selain 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 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 dan 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 serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM PROVISI ;

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

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 tanggal 01 Agustus 2021 ;
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.99.420.470,00** (sembilan puluh sembilan juta empat ratus dua puluh ribu empat ratus tujuh puluh rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp.38.000,00 (tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari **Kamis**, tanggal **25 Januari 2024** oleh kami, **Fauzul Hamdi, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Budiyono, S.H., M.H.**, dan **Masdalena Lubis, S.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini **Senin**, tanggal **29 Januari 2024** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Sumardy S, S.H.**, selaku Panitera

Halaman 45 Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2023/PNMdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

Budiyono, S.H., M.H.,

Fauzul Hamdi, S.H., M.H.,

Masdalena Lubis, S.H.,

Panitera Pengganti

Sumardy S, S.H..

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 18.000,-
- Biaya Materai : Rp. 10.000,-
- Redaksi : Rp. 10.000,-
- Jumlah : Rp. 38.000,-
(tiga puluh delapan 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)