

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT
CAPELLA MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA
(Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/PHI/2021/PN Mdn)**

Oleh:

MUHAMMAD FAUZAN

188400246



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH
PT CAPELLA MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA
(Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/PHI/2021/PN Mdn)

Oleh:

MUHAMMAD FAUZAN

188400246



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2023

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH
PT CAPELLA MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA
(Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/PHI/2021/PN Mdn)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Hukum Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas
Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT Capella
Medan Akibat Mutasi Kerja (Studi Putusan Nomor:
354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)

Nama : Muhammad Fauzan
NPM : 188400246
Bidang : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Sri Hidayani, SH., M.Hum

Dr. Rafiqi, SH., MM., M.Kn

Diketahui Oleh:

UNIVERSITAS
Fakultas Hukum

Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH., MH

Tanggal Lulus : 27 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etikan penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Agustus 2023



MUHAMMAD FAUZAN
18.840.0246

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fauzan
NPM : 188400246
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT Capella Medan Akibat Mutasi Kerja (Studi Putusan Nomor: 354/Pdt.Sus/PHI/2021/PN. Mdn)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 08 Agustus
2023

Yang menyatakan

MUHAMMAD FAUZAN

ABSTRAK
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT CAPELLA
MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA
(Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/PHI/2021/PN Mdn)

Oleh:

MUHAMMAD FAUZAN
NPM: 18.840.0246

Perdebatan kerja mungkin dapat menimbulkan beberapa masalah dalam hubungan modern, seperti perdebatan, pemogokan, dan tidak jarang diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh para manajer. Setiap individu yang memiliki keberatan dilarang oleh peraturan untuk melakukan aktivitas sendirian tanpa bantuan dari para ahli.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hakim dalam mengadili perkara pada putusan nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode studi pustaka (*library research*) dan metode studi lapangan (*field research*).

Hasil penelitian adalah perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK sepihak yaitu sesuai Pasal 168 ayat (3) Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang menjadi pertimbangan Majelis Hakim adalah fakta-fakta yang ditemukan dipersidangan, seperti alat bukti surat dan keterangan para. Saran yang diberikan adalah Setiap pekerja harus bisa memahami peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang disepakati, sehingga pekerja mengetahui setiap akibat yang terjadi jika pekerja melanggar peraturan dan Majelis Hakim menjatuhkan putusan harus memperhatikan setiap fakta-fakta di persidangan dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tidak terjadi putusan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES ON UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT BY PT CAPELLA MEDAN DUE TO JOB MUTATION

(Study of Verdict Number: 354/Pdt-Sus/PHI/2021/PN Mdn)

BY

**MUHAMMAD FAUZAN
REG. NUMBER: 188400246**

Workplace disputes may lead to several problems in modern relationships, such as arguments, strikes, and not infrequently termination by managers. Any individual who has an objection is prohibited by regulation to carry out activities alone without the help of experts.

The problem in this study is how the legal protection of employees who experience termination of employment based on labor law and how the judge's consideration in adjudicating the case in decision number 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.

The type of research used is normative juridical. The data collection techniques used are the library research method and the field research method.

The result of the research is legal protection for employees who experience unilateral layoffs, namely in accordance with Article 168 paragraph (3) of Regulation Number 13 of 2003 concerning Manpower and the consideration of the Panel of Judges is the facts found in court, such as letter evidence and testimony. The suggestions given are that every worker must be able to understand the regulations regarding labor and the agreed work agreement, so that workers know every consequence that occurs if workers violate the rules and the Panel of Judges making decisions must pay attention to every fact in the trial and the applicable legal provisions, so that there are no decisions that are not in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations.

Keywords: Employees; Termination of Employment; mutation

KATAPENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Perselisihan Industrial dengan judul: “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT CAPELLA MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA (STUDI PUTUSAN NO. 354/PDT-SUS/PHI/2021/MDN)**”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Sri Hidayani, SH., M.Hum dan Ibu Dr. Rafiqi, SH., MM., M.Kn selaku pembimbing serta Ibu FitriYanniDewiSiregar,SH,MH selaku Sekretaris yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Edward, SH., MH., M.Kn dan Pengadilan Negeri Medan yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada kedua orang tua saya Ibu **Ernidan** Ayah **Heru Sukono** serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis,

Muhammad Fauzan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penulisan	11
1.4 Manfaat Penulisan	11
1.5 Keaslian Penulisan.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	15
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	15
2.1.2 Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum	17
2.1.3 Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	19
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	20
2.2.2 Macam-Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja	22
2.3 Tinjauan Umum Tentang Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Karyawan	27
2.3.2 Jenis-Jenis Karyawan	27
2.4 Tinjauan Umum Tentang Mutasi Kerja	28
2.4.1 Pengertian Mutasi.....	28
2.4.2 Tujuan Mutasi	28
BAB III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.1.1 Waktu Penelitian	30
3.1.2 Tempat Penelitian.....	31
3.2 Metode Penelitian	31

3.2.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2.2 Jenis Data.....	32
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.4 Analisis Data.....	33
BAB IV. PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan ..	35
4.1.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan	45
4.2 Pembahasan.....	55
4.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan	55
4.2.2 Pertimbangan Hakim Dalam Mengadili Perkara Pada Putusan Nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.....	62
BAB V. PENUTUP.....	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	76
Daftar Pustaka	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan kekayaan alam yang melimpah ruah, mulai dari kekayaan alam yang berlimpah di darat hingga ke lautan, yang merupakan sumber solidaritas untuk menjaga dan memupuk perekonomian masyarakat dan negara. Selanjutnya, banyak organisasi membuka organisasi dengan menggunakan aset reguler yang berlimpah ini untuk menjadi item dalam siklus moneter. Hal ini juga menuntut SDM untuk dapat melakukan berbagai jenis kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi sebagai pimpinan, yang dalam hal ini adalah spesialis/pekerja.

Masalah pekerjaan mungkin dapat menimbulkan masalah dalam hubungan modern. Isu-isu tersebut antara lain: perdebatan, pemogokan, dan tidak jarang diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh para manajer. Jika seorang buruh mengalami pemotongan maka pembayaran memerlukan siklus sesuai aturan yang menghabiskan sebagian besar hari, namun dalam interaksi pembayaran upah yang biasanya diperoleh tidak benar-benar didapat secara penuh. Akhir usaha (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akhir Pekerjaan Dalam pengaturan pasal 150 disebutkan bahwa: "Pengaturan mengenai berakhirnya pekerjaan dalam peraturan ini meliputi berakhirnya pekerjaan yang terjadi dalam unsur-unsur usaha yang merupakan zat halal atau tidak, dimiliki oleh orang, diklaim oleh afiliasi atau diklaim oleh unsur-unsur yang sah, baik eksklusif maupun milik negara, serta

organisasi-organisasi sahabat dan berbagai organisasi yang mempunyai ketua dan memanfaatkan orang lain dengan membayar upah atau jenis upah yang berbeda.” Kebebasan dan komitmen yang muncul karena hubungan bisnis harus diselesaikan secara umum oleh para pekerja dan manajer, dan tidak boleh hilang mengingat kondisi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari prinsip-prinsip dasar yang diarahkan dalam pedoman kerja yang bersangkutan, setiap buruh memiliki hak istimewa untuk mendapatkan upah yang memenuhi kebutuhan hidup yang baik bagi umat manusia, dengan demikian pemerintah menetapkan strategi pengupahan yang melindungi buruh yang meliputi upah minimum, kompensasi waktu tambahan, kompensasi untuk ketidakhadiran dari pekerjaan karena ketidakhadiran.¹

Kondisi kerja yang digambarkan di atas mungkin dapat menimbulkan masalah dalam hubungan modern. Isu-isu tersebut antara lain: perdebatan, pemogokan, dan tidak jarang diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh para manajer. Jika seorang buruh mengalami pemotongan maka pembayaran memerlukan siklus sesuai aturan yang menghabiskan sebagian besar hari, namun dalam interaksi pembayaran upah yang biasanya diperoleh tidak benar-benar didapat secara penuh. Akhir usaha (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akhir Pekerjaan Dalam pengaturan pasal 150 disebutkan bahwa: “Pengaturan mengenai berakhirnya pekerjaan dalam peraturan ini meliputi berakhirnya pekerjaan yang terjadi dalam unsur-unsur usaha yang merupakan zat halal atau tidak, dimiliki oleh orang, diklaim oleh afiliasi atau diklaim oleh unsur-unsur yang sah, baik

¹Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia). hlm.77.

eksklusif maupun milik negara, serta organisasi-organisasi sahabat dan berbagai organisasi yang mempunyai ketua dan memanfaatkan orang lain dengan membayar upah atau jenis upah yang berbeda.” Kebebasan dan komitmen yang muncul karena hubungan bisnis harus diselesaikan secara umum oleh para pekerja dan manajer, dan tidak boleh hilang mengingat kondisi yang telah ditentukan sebelumnya.

Perdebatan Hubungan Modern mempunyai arti penting dalam Pasal 1 ayat 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja, yaitu pembedaan penilaian secara khusus yang mengakibatkan bentrok antara pengusaha atau gabungan antara bos dan buruh atau serikat buruh karena pertanyaan mengenai kebebasan, ketidaksepakatan tentang kepentingan dan ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan, dan pertanyaan antar asosiasi di dalam satu organisasi saja.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dapat dipahami dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bahwa:

- a. Perselisihan Hak Perselisihan muncul dari ketidakpuasan suatu hak, karena perbedaan dalam pelaksanaan atau pemahaman pengaturan hukum, pengaturan kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan barter agregat.
- b. Ketidaksepakatan tentang kepentingan Pertanyaan yang muncul dalam hubungan kerja karena tidak ada kesamaan dengan sentimen tentang pembuatan dan perubahan kebutuhan kerja yang ditentukan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi atau pengaturan tawar-menawar agregat.

- c. Pertanyaan Akhir Hubungan Bisnis Perdebatan yang muncul karena ketidaksesuaian penilaian tentang berakhirnya hubungan kerja yang diselesaikan oleh salah satu pertemuan.
- d. Perdebatan antara organisasi pekerja Pertanyaan yang muncul antara serikat pekerja dan asosiasi yang berbeda namun berada di dalam organisasi yang sama, diakibatkan oleh kurangnya pemahaman tentang pendaftaran, pelaksanaan hak istimewa dan komitmen asosiasi.

Namun apabila terjadi Pertikaian atau Pertikaian Modern, setiap orang yang bersengketa dilarang oleh undang-undang untuk bergerak sendiri tanpa bantuan para ahli, atau yang sering disebut sebagai (*eigenrichting*) "jangan ambil hukum tanpa orang lain". Dengan demikian, setiap terjadi Debat Hubungan Modern, penyelesaiannya harus dilakukan sesuai pedoman hukum yang relevan di Indonesia.² Pedoman sah terkait penyelesaian masalah hubungan modern, khususnya pekerjaan, telah diatur secara lugas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Modern.

Pekerjaan tenaga kerja merupakan komponen penting sebagai tujuan penghibur dan kemajuan. Selanjutnya, kemajuan tenaga kerja diharapkan untuk bekerja pada sifat angkatan kerja dan kerjasamanya dalam pergantian peristiwa dan jaminan tenaga kerja sesuai bangsawan manusia. Dalam hal keamanan bagi buruh, direncanakan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan jaminan keseragaman perlakuan tanpa pemisahan atas dua alasan untuk memahami bantuan pemerintah buruh sambil mempertimbangkan perbaikan dalam kemajuan dunia usaha. Di sekelilingnya, hak istimewa buruh penting untuk kebebasan

²Peraturan hukum yang berlaku untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial khususnya ketenagakerjaan telah diatur langsung di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bersama. Kebebasan adalah ide yuridis, berisi hak istimewa dan komitmen yang dibatasi. Kebebasan berasal dari kata hak, yang berarti sesuatu (sebagai kekuasaan atau kehormatan) yang menjadi hak seseorang atau kasus hukum. Pusat berisi pembenaran, khususnya adanya permintaan (*Claim*).³

Kemajuan penyediaan tenaga kerja diharapkan dapat mengaktifkan dan mendayagunakan tenaga kerja secara ideal, membuka pintu sirkulasi potensi usaha yang setara, memberikan jaminan kepada tenaga kerja dalam mengakui kemajuan dan mengusahakan bantuan tenaga kerja dari pemerintah. Masalah pekerjaan merupakan masalah yang pada umumnya masih belum terselesaikan hingga saat ini, meskipun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi kerja di Indonesia masih dihadapkan pada beberapa persoalan. Masalah utama yang dihadapi adalah tidak konsistennya jumlah pembukaan usaha dan tenaga kerja, rendahnya kemampuan dan tingkat efisiensi kerja, tidak konsistennya pengangkutan tenaga kerja baik secara provinsi maupun sektoral, serta bantuan tenaga kerja dari pihak keamanan dan pemerintah.⁴

Persaingan yang sangat liar juga menjadi alasan bagi setiap organisasi yang berlomba-lomba untuk melakukan pergantian peristiwa terkini agar tidak ditinggalkan oleh organisasi lain. Hal inilah yang justru akan mendorong suatu bentuk hubungan hukum yang sederajat oleh organisasi dan para ahli sebagai suatu tahap partisipasi yang mengikat keduanya melalui suatu kesepakatan kerja. Pembuatan perjanjian kerja antara manajer dan buruh juga menggunakan jenis pemahaman yang baku, hal ini membuat cara penyelesaian pengaturan yang

³ Philipus M, Hadjon. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia, Peradaban, Jakarta, 2007, Hlm . 34.

⁴ Yatim Kelana,dkk, Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan, Wijaya, Jakarta, 1993, Hlm 2.

paling umum menjadi lebih cepat dan tidak melalui tahap pra kontrak yang khas yang dapat dimulai dengan interaksi diskusi antara spesialis dan organisasi. Meskipun demikian, pengertian pekerjaan bagian-bagian yang tersisa sesuai dengan prasyarat utama untuk sahnya suatu pengaturan yang telah ditentukan dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 ayat 1 dan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Umum.⁵

Selain pengaturan kerja yang berguna untuk menentukan kebebasan dan komitmen buruh dan organisasi, pengaturan kerja juga kemampuan sebagai bukti yang sah. Di mana verifikasi pemahaman kerja ini akan sangat berharga sebagai pembantu dan bukti bahwa telah ada hubungan yang sah secara dekat antara organisasi dan spesialis. Oleh karena itu, mudah bagi kedua pemain untuk menyelesaikan penyelesaian hukum yang baik ketika ada ketidaksepakatan mengenai hubungan bisnis antara organisasi dan perwakilan berdasarkan pemahaman kerja yang disepakati. Hal inilah yang diungkapkan dalam Pasal 164 Herzien Inlandsch Reglement (HIR)/284 Reglement voor de Buitengewesten (RBG) yang mengacu pada berbagai macam alat bukti, misalnya alat bukti yang disusun, alat bukti saksi, asumsi, pengakuan dan gadai. Dimana bukti yang disusun untuk keadaan ini adalah surat yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Akta dan surat-surat lain yang bukan akta⁶.Terkait dengan masalah jaminan dan bantuan pemerintah terhadap buruh, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan,

⁵ Nimah Duma Imelda Tampubolon, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan", *Jurnal Juristic*, Vol. 1, No. 1, April 2021, hlm. 3.

⁶Admin, "Mengenal Alt-Alat Bukti Dalam Hukum Acara Perdata", di akses dari <https://manplawyers.co/2019/10/07/mengenal-alat-alat-bukti-dalam-hukum-acara-perdata-i/17> Agustus 2022 Pukul: 15: 14 WIB.

khususnya antara lain: upah terendah yang diperbolehkan oleh undang-undang saat ini sebagian besar masih di bawah kebutuhan hidup pokok.⁷

Namun, jika terjadi Perdebatan Hubungan Modern atau pertikaian, maka setiap individu yang berperkara dilarang oleh undang-undang untuk bergerak sendiri tanpa bantuan para ahli, atau yang secara umum disebut sebagai (eighenrichting)" don tidak mengambil hukum tanpa bantuan orang lain". Dengan demikian, setiap terjadi Debat Hubungan Modern, penyelesaiannya harus dilakukan sesuai pedoman hukum yang relevan di Indonesia.⁸Pedoman sah terkait penyelesaian masalah hubungan modern, khususnya pekerjaan, telah diatur secara lugas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Modern.

Salah satu isu yang sebenarnya ada dan sering terjadi dalam debat relasi modern di dunia kerja profesional adalah isu wanprestasi/pelanggaran komitmen baik oleh atasan maupun buruh itu sendiri, tentunya hal ini membuat lingkungan yang berfungsi menjadi sulit karena demonstrasi wanprestasi yang dilakukan. . Kegagalan itu sendiri banyak terjadi karena umumnya orang memiliki kebutuhan yang mengakibatkan hampir semua kegiatan yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri, meskipun ini negatif untuk kelompok lain. Hal ini tersirat oleh default yang tidak menyelesaikan item dalam pengertian yang baru-baru ini diselesaikan oleh pemberi pinjaman dan pemegang utang.⁹

⁷ Suwanto. Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, Hlm. 210.

⁸ Harizha Anisa Lubis, "Analisis Penyelesaian Hukungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017", Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, 2018, hlm. 2-3.

⁹Dermina Dalimunthe,"Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab UndangUndang Hukum Perdata (BW)", *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017, hlm. 1.

Wanprestasi itu sendiri menyiratkan eksekusi yang buruk dalam bahasa Belanda, dan pada dasarnya default itu sendiri adalah demonstrasi yang tidak memuaskan atau gagal untuk menyelesaikan komitmen yang sejalan dan diselesaikan dalam kesepahaman antara denitor dan bos pinjaman.¹⁰ Wanprestasi itu sendiri ada beberapa macam yang dapat digambarkan sebagai tidak melakukan apa yang telah diputuskan kemudian, melakukan apa yang dijamin tetapi tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati, menyelesaikan pemahaman tetapi dalam penundaan yang nyaman, dan melakukan sesuatu yang tidak diperbolehkan dalam kerangka itu. pikiran untuk diselesaikan.¹¹

Dalam situasi ini berbagai kegiatan yang dapat dianggap sebagai default oleh salah satu pertemuan dapat dipecah sejauh komponen yang bertindak sebagai tanda apakah kegiatan tersebut benar-benar default yang negatif terhadap salah satu pertemuan dan harus diselesaikan. . Komponen default itu sendiri yaitu:

1. Suatu perjanjian yang sah (Pasal 1320 KUHPerdara)
2. Sebuah kesalahan baik kelalaian ataupun kesengajaan
3. Sebuah kerugian yang dirasakan salah satu pihak.

Sebagian dari komponen-komponen di atas dapat dijadikan sebagai sumber perspektif untuk melihat apakah suatu kegiatan dapat dianggap sebagai demonstrasi wanprestasi atau tidak. , maka akan berakibat sebagai upah, pemenuhan perikatan, pencoretan perjanjian, pemindahan bahaya, dan cicilan

¹⁰ J. Satrio, 2012, " *Wanprestasi Menurut KUHPerdara, Doktrin, dan Yurisprudensi* ", PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 2.

¹¹Dermina Dalimunthe,"Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab UndangUndang Hukum Perdata (BW), *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017, hlm. 15.

biaya perkara dalam hal perkara sampai pada ranah peradilan (perkara).¹² Sehingga ketika terjadi suatu perselisihan industrial seperti tindakan wansprestasi ini maka dilakukan penyelesaian.

Perselisihan industrial ini juga terjadi antara PT Capella Medan dengan Wulan Dini salah satu pekerja di PT Capella Medan. Perkara ini bermula karena PT Capella melalui kantor pusatnya memberikan surat kepada Wulan Dini dengan Nomor: 064/CM-HRD/V/21 Perihal Mengundurkan diri secara sepihak, yang dapat dipahami bahwa surat tersebut adalah surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Wulan Dini pada tanggal 06 Mei 2021. PT Capella Medan tidak bersedia memberikan hak-hak Wulan Dini, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena menganggap Wulan dini mengundurkan diri. Wulan Dini sudah mengajukan perundingan Bipatrit dengan PT Capella Medan tetapi tidak mendapatkan respon, lalu Wulan Dini mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan dilakukan perundingan secara Tripatrit. Karena tidak mencapai kesepakatan, maka Wulan Dini mengajukan gugata ke Pengadilan Negeri Medan.

PT Capella Medan keberatan dan menganggap mengundurkan diri karena menurut tergugat, Wulan Dini tidak memenuhi panggilan kerja dari PT Capella Medan Cabang Rantauprapat (yang merupakan kantor cabang perusahaan tergugat) pada tanggal 27 April 2021 dan 04 Mei 2021 sehingga menurut Tergugat Wulan Dini dianggap mangkir dan dinyatakan mengundurkan diri. Apakah Wulan Dini selaku pekerja yang di PHK secara sepihak tanpa diberika pesangon sudah mendapatkan perlindungan hukum.

¹² Nimah Duma Imelda Tampubolon, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan", *Jurnal Juristic*, Vol. 1, No. 1, April 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut yang akan di tuangkan dalam skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT CAPELLA MEDAN AKIBAT MUTASI KERJA (STUDI PUTUSAN NO. 354/PDT-SUS/PHI/2021/MDN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum Terhadap karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam mengadili perkara pada Putusan Nomor: 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum apa yang diberikan kepada karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja yang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui tentang pertimbangan hakim dalam mengadili perkara pada Putusan Nomor: 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk dapat membuat gambaran tentang keadaan nyata dalam kehidupan di mata publik atau untuk menunjukkan arah di mana regulasi harus didorong oleh perubahan budaya. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk melahirkan beberapa pemikiran atau gagasan logis yang pada saatnya akan memberikan pemikiran bagi peningkatan ilmu hukum umum, khususnya berkenaan dengan jaminan hukum bagi para wakil yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena mutasi kerja di Pengadilan Negeri Medan.

2. Secara Praktis

Bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sepenuhnya signifikan untuk rencana masalah pemerintahan yang pas dan sah secara damai atau di bidang peraturan terkait, khususnya sebagai berikut:

- a. Sebagai panduan dan masukan bagi semua pihak terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT Capella terhadap karyawan karena mutasi kerja dan lebih memberhatikan karyawan siap untuk melakukan mutasi kerja agar tidak terjadi masalah terus menerus di PT Capella Medan.
- b. Sebagai bahan data bagi setiap pihak terkait dan skolastik untuk menambah pemahaman di bidang aturan umum

untuk situasi ini terkait dengan bisnis dan pengaturan kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

1. Pratiwi Ulina Ginting dengan Nomor Induk Mahasiswa 128400230, Universitas Medan Area, dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn). Permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK?
- 2) Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
- 3) Apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

2. Dwi Bagus Wisnu Prabowo dengan Nomor Induk Mahasiswa 148400083, Universitas Medan Area, dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Bak Kary Aw An Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/ PN.Mdn)”. Permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
 - 2) Bagaimana pemenuhan hak dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
 - 3) Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
3. Muhammad Emil Kesuma dengan Nomor Induk Mahasiswa 02011381621288, Universitas Sriwijaya, dengan judul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”. Permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:
- 1) Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003?
 - 2) Bagaimana upaya penanggulangan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak ?

Sedangkan penulis saat ini mengangkat sebuah penelitian yuridis normatif yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt Capella Medan Akibat Mutasi Kerja (Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/Phi/2021/Mdn”, dengan objek kajian yang berbeda, yakni Putusan No. 354/Pdt-Sus/Phi/2021/Mdn. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kajian yang penulis dan peneliti terdahulu lakukan adalah berbeda. Oleh sebab itu, keaslian skripsi ini dapat

dipertanggungjawabkan dan sudah sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi, yakni kejujuran, rasional, objektif dan terbuka.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Kata assurance dalam bahasa Inggris adalah security yang mengandung arti: (1) menjaga atau mengamankan; (2) pengamanan kerangka kerja; (3) orang atau benda yang menjaga. Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, keamanan dicirikan sebagai: (1) penutup; (2) tindakan atau hal-hal yang demikian aman.¹³

Dari kedua pengertian tersebut, asuransi merupakan demonstrasi dari pengamanan, misalnya memberikan jaminan kepada yang tidak berdaya. Asuransi yang sah memberi keamanan pada hak istimewa yang dianggap lemah. orang. Harjono berpendapat bahwa penjaminan yang sah dalam bahasa Inggris disebut legitimasi security, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut rechtsbecherming. Harjono memberikan pengertian bahwa keamanan yang sah adalah keamanan dengan menggunakan cara-cara yang halal atau jaminan yang diberikan oleh peraturan dan selanjutnya diarahkan untuk menjaga kepentingan tertentu, khususnya dengan menjadikan kepentingan yang seharusnya dilindungi menjadi hak yang sah.¹⁴

Philipus M Hadjon mengungkapkan bahwa keamanan yang sah adalah jaminan penghormatan dan pengakuan atas kebebasan bersama yang

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 14 Agustus 2022

¹⁴ 8 Harjono. 2008. Konstitusi sebagai Rumah Bangsa. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Hlm, 357.

diklaim oleh subjek hukum berdasarkan pengaturan kebijaksanaan yang sah atau sebagai berbagai keputusan atau keputusan yang benar-benar ingin melindungi satu hal dari yang lain. Hal ini mengandung arti bahwa hukum memberikan jaminan terhadap keistimewaan individu terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpuaskannya kebebasan tersebut.¹⁵

Asuransi yang sah terkait erat dengan hak individu secara keseluruhan untuk dijamin secara sah dan pilihan untuk memiliki rasa kepastian yang baik. Hal ini telah diungkapkan dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

1) Setiap orang berhak atas keamanan bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan, masyarakat, ketenangan dan harta benda yang berada di bawah pengaruhnya, dan memiliki pilihan untuk memiliki rasa aman yang baik dan terlindung dari bahaya ketakutan untuk melakukan atau tidak mencapai sesuatu yang adalah kebebasan bersama.

2) Setiap orang memiliki hak istimewa untuk dibebaskan dari siksaan... atau sebaliknya perlakuan yang merusak kebangsawanan manusia dan memiliki hak istimewa untuk mendapat perlindungan politik dari negara lain.

Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengandung pengertian bahwa setiap penduduk berhak mendapat jaminan dari Negara atas dirinya, keluarganya, kehormatan dan harga dirinya serta harta benda yang dikuasainya. Setiap orang memiliki hak

¹⁵ Philipus M. Hadjon. 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hlm, 25.

istimewa untuk memiliki rasa aman yang baik dan terlindung dari bahaya untuk bertindak atau bertindak yang tidak sesuai dengan kebebasan umum.¹⁶

Berdasarkan gambaran tersebut maka keamanan yang sah adalah suatu kegiatan atau pekerjaan untuk menjaga daerah setempat terhadap harga diri dan harga diri yang dimiliki oleh masing-masing subjek hukum dari kegiatan yang tidak menentu oleh para ahli terhadap kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Jaminan legitimasi dapat digunakan dengan tujuan akhir untuk melindungi kepentingan umum dari kegiatan yang tidak menentu yang merupakan tujuan hukum yang dapat diakui sebagai kepastian yang sah.

2.1.2 Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, asuransi yang sah adalah sesuatu yang melindungi subjek hukum melalui peraturan dan pedoman materiil dan dikuatkan dengan persetujuan. Asuransi yang halal dapat dipisahkan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum *Preventif*, adalah jaminan yang diberikan oleh otoritas publik dengan tanda perlawanan sebelum peristiwa perambahan. Hal ini terungkap dalam aturan-aturan yang sah yang direncanakan secara matang untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan tanda atau larangan dalam menyelesaikan suatu perikatan.
- b. Perlindungan Hukum *Refresif*, adalah jaminan sah yang berat yang merupakan jaminan definitif sebagai persetujuan, misalnya denda,

¹⁶ Pasal 18 huruf (g) Undang-Undang Dasar 1945

kurungan, dan hukuman tambahan diberikan dalam hal 23 ini terjadi, penyelidikan telah menyebabkan atau pelanggaran telah dilakukan.¹⁷

Menurut Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni:

a. Perlindungan Hukum *Preventif*

Bentuk keamanan yang sah bagi individu adalah diberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan atau sentimen sebelum keputusan administrasi mendapat struktur yang pasti. Tujuannya agar pertanyaan tidak terjadi. Pengamanan hukum preventif pada dasarnya mempengaruhi kegiatan pemerintah dalam kaitannya dengan kemungkinan kegiatan karena intinya adalah untuk mencegah terjadinya masalah.¹⁸

b. Perlindungan Hukum *Represif*

Jenis asuransi hukum yang lebih mengarah pada penyelesaian pertanyaan. Perlakuan jaminan hukum yang dilakukan oleh Peradilan Umum maupun Peradilan Manajerial di Indonesia termasuk dalam golongan asuransi yang sah ini. Pedoman jaminan yang sah untuk suatu tindakan yang dilakukan oleh otoritas publik tergantung dan dimulai dari gagasan pengakuan dan jaminan kebebasan bersama dengan alasan bahwa menurut sejarah dari barat, pengenalan gagasan tentang pengakuan yang sah dan keamanan kebebasan dasar ditujukan pada batasan dan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁹

¹⁷ Muchsin. 2003. Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta. Universitas Sebelas Maret. Hlm, 20.

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Op.cit.* Hlm, 4.

¹⁹*Ibid.* Hlm, 4.

2.1.3 Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum

Sejauh menentukan standar keamanan yang sah di Indonesia, pendiriannya adalah Pancasila sebagai sistem kepercayaan dan penalaran negara. Gagasan jaminan yang sah bagi individu di negara-negara Barat bergantung pada gagasan "Rechtstaat" dan "Rule of the Law". Dengan melibatkan asas-asas Barat sebagai sistem kecurigaan berdasarkan Pancasila, maka pedoman keamanan yang sah di Indonesia merupakan standar pengakuan dan penjaminan terhadap keluhuran dan nilai-nilai kemanusiaan yang bersumber dari Pancasila.²⁰

Menurut Philipus M. Hadjon, standar asuransi yang sah bagi perorangan menurut Pancasila dibedakan menjadi dua, sebagai berikut:²¹

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Aturan kedua yang mendasari pengembangan asuransi yang sah bagi individu terhadap

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Op.cit* Hlm, 38

²¹ Philipus M. Hadjon, *Op.cit.* Hlm, 19

demonstrasi pemerintah adalah standar hukum dan ketertiban. Terkait dengan standar pengakuan dan jaminan kebebasan dasar, pengakuan dan jaminan kebebasan bersama menempati posisi utama dan seharusnya menjadi tujuan hukum dan ketertiban. Mencermati gambaran di atas, cenderung dapat dilihat bahwa penjaminan yang sah adalah suatu kegiatan atau pekerjaan untuk menjaga kehormatan dan martabat daerah yang diklaim oleh setiap subjek hukum dari kegiatan yang tidak menentu oleh para ahli terhadap kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan keinginannya. hukum dan ketertiban.

2.2 Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.1 Defenisi Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, akhir pekerjaan antara buruh dan manajer (bos) biasanya dikenal sebagai pemotongan atau akhir bisnis, yang dapat terjadi karena waktu tertentu telah berakhir yang telah disetujui/disepakati sebelumnya. Bagi buruh/pekerja, akhir dari usahanya itu sendiri adalah awal hilangnya pekerjaan, dan itu berarti para pekerja atau pekerja kehilangan jabatan dan gaji karena para pekerja/pekerja dan keluarganya tergerus daya tahannya dan merasakan kesusahan karena dari pemotongan yang sebenarnya. Melihat kenyataan saat ini di lapangan bahwa mendapatkan pekerjaan baru tidak sealaminya yang dibayangkan. Persaingan semakin ketat, angkatan kerja terus berkembang dan keadaan dunia usaha

terus berfluktuasi, wajar saja jika para spesialis/pekerja terus menerus stress akan bahaya pemotongan.²²

Sesuai Peraturan no. 13 Tahun 2003 Bagian XII Pasal 150 menyatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengaturan mengenai berakhirnya pekerjaan dalam peraturan ini yang meliputi penghentian usaha yang terjadi dalam unsur usaha yang merupakan zat yang sah atau tidak, dimiliki oleh orang perseorangan, diklaim oleh suatu afiliasi atau dimiliki oleh unsur yang sah, baik eksklusif maupun milik negara, maupun organisasi – organisasi sosial dan berbagai organisasi yang mempunyai pengawas dan memanfaatkan orang lain dengan cara membayar upah atau jenis pembayaran yang berbeda.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa:

"End of business adalah tahap untuk memutuskan hubungan bisnis antara buruh dan manajer untuk penjelasan tertentu."

Sementara itu, sesuai Pasal 1 ayat (4) Penetapan Pendeta Buruh Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa:

“PHK adalah berakhirnya hubungan yang berfungsi antara pengusaha dan buruh dengan persetujuan Pengurus Daerah atau Musyawarah Pusat.”

Akhir pekerjaan untuk spesialis/pekerja akan memiliki efek mental, moneter, moneter:

- a. Dengan berakhirnya usaha, buruh/pekerja kehilangan mata pencaharian;

²² Mohd, Syaafi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

- b. Untuk mendapatkan pekerjaan lain sebagai pengganti, Anda perlu membayar tunai truk;
- c. Kehilangan biaya sehari-hari untuknya dan juga keluarganya sebelum menemukan pekerjaan lain untuk menggantikannya.²³

2.2.2 Macam – Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu ;

- a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemotongan yang terjadi tanpa bantuan dari orang lain secara sah. Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Umum menyatakan bahwa:

“Hubungan kerja diakhiri dengan peraturan dengan anggapan lewatnya waktu ditentukan dalam pengertian dan dalam juklak atau sebaliknya dalam hal semua itu tidak ada, menurut adat.”

Menilik pengaturan Pasal 154 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka alasan-alasan pemotongan dengan peraturan adalah: “Berakhirnya pekerjaan pengaturan adalah pemotongan yang terjadi tanpa bantuan orang lain secara sah.”

Pasal 1603e KUHP menyatakan bahwa:

“Suatu hubungan kerja ditutup dengan peraturan, jika batas waktunya telah ditentukan dalam pengertian dan dalam peraturan perundang-undangan atau sebaliknya jika semua itu tidak ada, menurut adat.”

²³ Azri Wijayanti, Op. Cit. hlm. 159.

Mengingat pengaturan pasal 154 peraturan nomor 13 tahun 2003 alasan pengurangan dengan peraturan adalah:

1. Buruh atau pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja apabila telah diatur tercatat sebagai hardcopy sebelumnya.
2. Berakhirnya hubungan usaha sesuai dengan pengertian kerja waktu tertentu (PKWT) secara menarik;
3. Buruh atau pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditentukan dalam tata kerja pedoman organisasi atau kumpulan tata kerja atau pedoman hukum; Dan
4. Spesialis atau pekerja menggigit debu.

Selesainya pemahaman pekerjaan untuk jangka waktu tertentu tidak hanya karena waktu yang disepakati tetapi juga karena pekerjaan yang disepakati telah selesai.

Sehubungan dengan kematian seorang spesialis atau pekerja, statusnya tidak sama dengan kematian seorang visioner bisnis. Jika seorang spesialis atau pekerja meninggal dunia, itu karena pemotongan oleh peraturan. namun, ini tidak benar dengan asumsi pengusaha mati. sehingga hubungan bisnis tidak dapat berakhir karena penjelasan pengusaha mati tanpa akhir dalam Pasal 61 ayat 2 peraturan nomor 13 tahun 2003 serta pertukaran hak istimewa untuk suatu organisasi karena penawaran, warisan atau hadiah. Dalam hal terjadi perpindahan organisasi, maka segala kebebasan tenaga ahli atau pekerja menjadi kewajiban pengusaha baru kecuali jika ditentukan secara umum dalam pertukaran pengertian dengan tidak mengurangi hak-hak buruh atau pekerja sebagaimana dimaksud dalam

pasal 61 ayat 3 peraturan nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal pengusaha yang berwawasan akan melakukan pengurangan yang diperlukan mengajukan permohonan jaminan landasan tujuan debat hubungan modern sesuai pengaturan pasal 15 1 dan 1 5 2 peraturan nomor 13 tahun 2003.²⁴

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah demonstrasi alasan berdasarkan pilihan hakim pengadilan. hal ini terkait dengan pembentukan peraturan No. 2 Tahun 2004. Untuk itu salah satu majelis (pengurus atau buruh/keluarga) mengajukan pencabutan izin ke pengadilan, misalnya dalam hal peramal memanfaatkan anak di bawah umur (di bawah 18 tahun), di mana penjaga anak mencatat pembatalan izin kerja ke pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh seorang spesialis atau pekerja atas ajakan untuk pelepasan adalah pemotongan yang muncul sebagai akibat dari keinginan spesialis atau pekerja hanya dengan desain yang hampir tidak ada dari pertemuan yang berbeda. secara praktis, strukturnya adalah para spesialis atau pekerja terbangun dari organisasi tempat mereka bekerja. Bahkan dikerjakan oleh para buruh atau pekerja yang terekam dalam bentuk hard copy dan mandiri dengan nyaris tidak ada tanda-tanda ketegangan atau teror dari para pengusaha itik. Karena undang-undang, spesialis atau pekerja memiliki pilihan terhadap kenyataan yang ada sebagaimana

²⁴ Abdul Khakim, Op.Cit,hlm.189.

ditentukan dalam Pasal 156 peraturan nomor 13 tahun 2003. Oleh karena itu, agar unjuk rasa oleh spesialis atau pekerja tidak melawan hukum, maka spesialis atau pekerja yang bersangkutan harus memenuhi dua keadaan, khususnya bahwa harus ada pengesahan bisnis dan fokus pada waktu penahanan untuk menghentikan hubungan bisnis sesuai Pasal 1603 Kode Umum.

Selain itu, pasal 162 ayat 3 peraturan nomor 13 tahun 2003 menentukan syarat-syarat turun tahta yang harus dipenuhi oleh buruh atau pekerja:

1. Terapkan untuk turun tahta dicatat sebagai hard copy 3 sebelum pelepasan;
2. Tidak dibatasi oleh ikatan yang benar; Dan
3. Teruslah menyelesaikan komitmen hingga tanggal awal turun tahta.

Sedangkan untuk pemutusan hubungan kerja oleh para buruh atau pekerja juga harus dimungkinkan dengan mengajukan permohonan ke pengadilan hubungan modern dalam pasal 169 peraturan nomor 13 tahun 2003 mentalitas para peramal bisnis untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang menyertainya:

1. Menyalahgunakan, menghina secara tidak sopan, atau merendahkan buruh atau pekerja;
2. Meyakinkan serta meminta buruh atau melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan dan pedoman;

3. Ketidakmampuan untuk membayar santunan pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali terus menerus atau lebih;
4. Tidak melakukan perikatan yang telah dijamin kepada buruh atau pekerja;
5. Meminta buruh atau pekerja untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah ditetapkan; atau
6. Memberikan tenaga kerja yang membahayakan nyawa, jaminan kesejahteraan dan kepuasan tenaga kerja atau pekerja, sedangkan tenaga ahli dikecualikan dari pengertian kerja. Nyatanya buruh atau pekerja melalui sistem untuk menyelesaikan debat hubungan modern melalui upaya untuk menyelesaikan kesepakatan bipartit, pengamanan, kebijaksanaan atau syafaat dan kemudian mendokumentasikan klaim di pengadilan hubungan modern.²⁵

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh bos adalah pemotongan di mana kemauan atau dorongan berasal dari bisnis karena pelanggaran atau campur-baur yang dilakukan oleh buruh atau pekerja atau mungkin karena variabel yang berbeda, misalnya, penurunan angkatan kerja, penutupan organisasi karena perubahan status yang negatif, dll.

1. PHK karena kesalahan ringan dan
2. PHK karena kesalahan berat.

²⁵ Ibid, hlm. 190.

Mengingat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa dunia usaha harus mendapat kepastian lebih awal dari organisasi tujuan debat hubungan modern. Dengan demikian, memberhentikan tenaga ahli atau tenaga kerja tidak dapat dilakukan secara sukarela atau atas keinginan dunia usaha, yang semuanya harus diselesaikan pada bidang-bidang kekuatan yang serius karena suatu dan alasan-alasan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pemimpi usaha adalah dilarang memberhentikan tenaga ahli atau pekerja (Pasal 153 peraturan nomor 13 tahun 2003) mengingat banyak faktor buruh atau pekerja.

2.3 Tinjauan umum karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Hasibuan, (2002) mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

2.3.2 Jenis-Jenis Karyawan

Adapun Jenis-jenis karyawan terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan tetap

Faisal (2009:133) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Jehani (2010:5) mengemukakan perjanjian kerja adalah kesepakatan antara spesialis dan bisnis/bos yang berisi syarat-syarat kerja, keistimewaan dan komitmen pertemuan mulai dari jam hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Mutasi Kerja

2.4.1 Pengertian Mutasi

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Jehani (2010:5) menyatakan bahwa pengaturan kerja adalah suatu kesepakatan antara buruh dan pengusaha/pengelola yang memuat syarat-syarat kerja, keistimewaan dan komitmen pertemuan mulai dari saat hubungan usaha terjadi sampai dengan ditutupnya hubungan kerjaan

2.4.2 Tujuan Mutasi

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008: 102) antara lain, adalah:

- a. Untuk meningkatkan efisiensi kerja yang representatif.
- b. Untuk membuat harmoni antara angkatan kerja dan sintesis pekerjaan atau posisi.
- c. Untuk menumbuhkan atau menambah informasi yang representatif.
- d. Untuk membuang kepenatan/keletihan terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan dorongan dengan tujuan bahwa para pekerja perlu mencoba kesuksesan profesional yang lebih tinggi.
- f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan keadaan menjadi perwakilan.
- g. Untuk menentukan perdebatan antara pekerja individu.
- h. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Agustus2022				Maret2023				Mei 2023				Juni 2023					Juli 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	PengajuanJudul	■	■																			
2	Seminar Proposal					■	■															
3	Penelitian												■									
4	PenulisandanBimbinganSkripsi													■	■	■	■					
5	SeminarHasil																					
6	Pengajuan BerkasMejaHijau																					

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan pada 26Mei 2023 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan yang beralamatkan di Jalan Pengadilan No.1 Medan, Kelurahan Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah metode penelitian normatif dalam teknik eksplorasi tertentu yang melihat studi rekaman, khususnya menggunakan berbagai informasi opsional seperti pedoman, peraturan, pilihan pengadilan, hipotesis yang sah dan selanjutnya sebagai penilaian para peneliti.²⁶

Gagasan eksplorasi yang digunakan dalam penyelesaian postulasi ini adalah pemeriksaan eksplofif dari penyelidikan kontekstual eksplorasi di Pengadilan Negeri Jalan Pengadilan Negeri No. 1 Medan. Investigasi kontekstual adalah penelitian tentang keamanan sah perwakilan untuk pekerjaan sepihak oleh PT Capella Medan karena perubahan pekerjaan (Choice Review No.354/Pdt-Sus/Phi/2021/Mdn) yang mendorong pemeriksaan sah yang tepat, khususnya a jenis penyusunan undang-undang yang bergantung pada sifat-sifat hukum mengingat sifat-sifat pengaturan undang-undang.

Ide dari eksplorasi ini adalah penelitian yang melibatkan, untuk secara khusus memberikan informasi yang pada dasarnya secermat mungkin dalam penelitian di Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan No. 1 Medan

²⁶<https://idtesis.com>, diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 , pukul 15.10 wib

mengambil beberapa informasi dan membedah terkait dengan penyusunan skripsi.

3.2.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data-data yang bersumber dari bahan primer, bahan sekunder, dan bahan tersier, antara lain:

- 1) Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, yaitu :
sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber Bapak Dr. Edward, SH., MH., M.Kn yaitu Tinjauan Yuridis Faktor Penyebab Perlindungan hukum terhadap karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Negeri Medan.
- 2) Bahan hukum sekunder yang merupakan bahan hukum yang terkait erat dengan bahan hukum penting dan dapat membantu memecah dan memahami bahan hukum penting, yang terdiri dari :
 1. Buku-buku ,
 2. Jurnal-jurnal hukum
 3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
 4. Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan halai yang memberikan pedoman atau penjelasan yang berarti tentang bahan-bahan sah yang esensial dan tambahan, seperti referensi kata, buku referensi dan lain-lain.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat erat hubungannya dengan sumber data, karena melalui pengumpulan data ini akan diperoleh data yang diperlukan untuk selanjutnya dianalisis sesuai dengan yang diharapkan. Metode Pengumpulan data ada 2 (dua) yaitu:

- 1) Metode studi pustaka (*library research*) adalah Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, diperoleh dari studi pustaka (*library research*), peraturan perundang-undangan, catatan hukum, dikumpulkan dan dikaji guna menentukan relevansinya dengan kebutuhan dan rumusan masalah.
- 2) Metode studi lapangan (*field research*) khususnya dengan memimpin langsung bidang eksplorasi. Untuk situasi ini, ilmuwan secara langsung mengarahkan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan No.1 dengan cara Wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Medan, Bapak Dr.Edward, SH., MH., M.Kn.

3.2.4 Analisis Data

Untuk melakukan penyelidikan informasi membuat inferensi menggunakan teknik penelitian kepustakaan. Strategi penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai buku, peraturan dan sumber bacaan yang berhubungan dengan judul percakapan, media online, dan pertemuan. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini dikaji secara subyektif, lebih spesifik dengan memperhatikan realitas terkini di lapangan sesuai dengan yang ada penelitian yang di lakukan pada Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan No. 1 Medan. Dari hasil penelitin tersebut dapat mengetahui sumber permasalahan yuridis dalam “perlindungan hukum terhadap

karyawan atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Capella medan akibat mutasi kerja (Studi Putusan No.354/Pdt-Sus/Phi/2021/Mdn)”. Untuk mendapatkan suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalaih PHK sepihak, sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pemutusan hubungan kerja yang terjadi maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerjajanya seperti uang pesangon. Pada kasus perselisihan antara PT Capella Medan selaku pengusaha dengan Wulan Dini selaku pekerja, dimana PT Capella Medan mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pekerja telah mangkir dari tugasnya selama lebih dari lima hari berturut-turut tanpa adanya keterangan secara tertulis sedangkan PT Capella Medan sudah melakukan panggilan secara patut, alasan ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang penyediaan tenaga kerja dan Pasal 36 huruf j Undang-undang tidak resmi Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Kerja Waktu Jelas, Evaluasi Ulang, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Akhir Usaha. Sesuai Pasal 168 ayat (3) Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap akhir pekerjaan karena alasan yang disinggung dalam Pasal 168 ayat (1) ahli/pekerja yang bersangkutan berhak mendapat upah berupa uang dan diberikan pesangon dari jumlah dan pelaksanaannya diarahkan dalam pengaturan kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan barter agregat.

2. Dengan mempertimbangkan fakta-fakta yang ditemukan dipersidangan, seperti alat bukti surat dan keterangan pasar saksi serta mempertimbangkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis hakim memutuskan perkara nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn dengan benar-benar tuntutan Tergugat sampai batas tertentu, menyatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja dengan Tergugat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja dan tidak sah dan batal, menyatakan hubungan usaha antara Tergugat dengan Termohon telah berakhir sejak pilihan ini diucapkan, menolak Penggugat untuk memberikan kebebasan kepada Pihak Tergugat sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp87.893.350, menggugat Syarat biaya perkara sebesar Rp420.000,00 dan diberhentikan perkara pihak Tersinggung untuk selain dan selebihnya.

5.2 Saran

1. Setiap pekerja harus bisa memahami secara mendalam seluruh peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan dan juga harus memahami perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dengan pengusaha, sehingga pekerja mengetahui setiap akibat yang terjadi jika pekerja melanggar peraturan mengenai ketenagakerjaan yang ada, baik yang peraturan yang berlaku di Indonesia maupun yang ada didalam perjanjian kerja. Selain pekerja, pengusaha juga harus memahami peraturan tentang ketenagakerjaan yang ada, jika terjadi pemutusan hubungan kerja nantinya pengusaha tau apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

2. Majelis Hakim menjatuhkan putusan harus memperhatikan setiap fakta-fakta di persidangan dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tidak terjadi putusan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arto, M. (2004). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, A. Ridwan. (1990). *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab Cet. II*. (Jakarta:Gahlia Indonesia).
- Harizha Anisa Lubis. *Analisis Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017*. (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara).
- Harjono. (2008). *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi* (Jakarta: Konstitusi Press).
- J. Satrio. (2012). *Wanprestasi Menurut KUHPperdata, Doktrin, dan Yurisprudensi* (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti).
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret).
- Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: PT Bina Ilmu).
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Syaufi, Mohd. (2009). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial* (Jakarta: Sarana Bhakti Persada).
- Ugo, & Pujiyo. (2012). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Yatim Kelana, dkk. (1993). *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Wijaya).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. Jurnal

Anatami, D. (2015). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 292-306.

Dermina Dalimunthe. *Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)*. *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017.

Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, 108-130.

Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal MERCATORIA*, 127-140.

Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Administratum*, 61-68.

Nimah Duma Imelda Tampubolon. *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan*. *Jurnal Juristic*, Vol. 1, No. 1, April 2021.

Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal SELISIK*, 116-126.

Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas Ia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Soumatera Law Review*, 360-379.

Zulkarnain, N., Siregar, T., & Hidayani, S. (2021). Penerapan Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Studi Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 181-190.

D. Internet

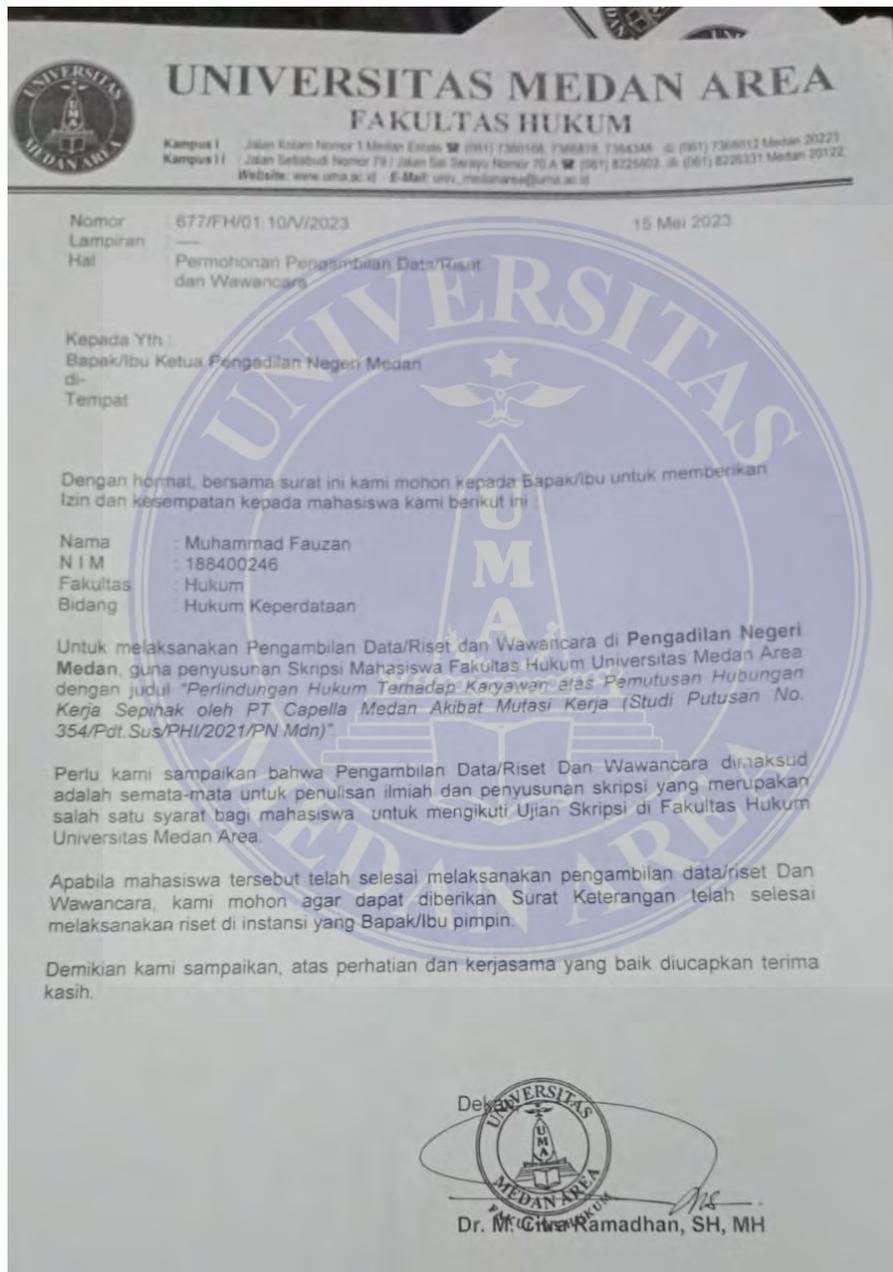
Admin, “*Mengenal Alt-Alat Bukti Dalam Hukum Acara Perdata*”, di akses dari <https://manplawyers.co/2019/10/07/mengenal-alat-alat-bukti-dalam-hukum-acara-perdata-i/17> Agustus 2022 Pukul: 15: 14 WIB.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 14 Agustus 2022.

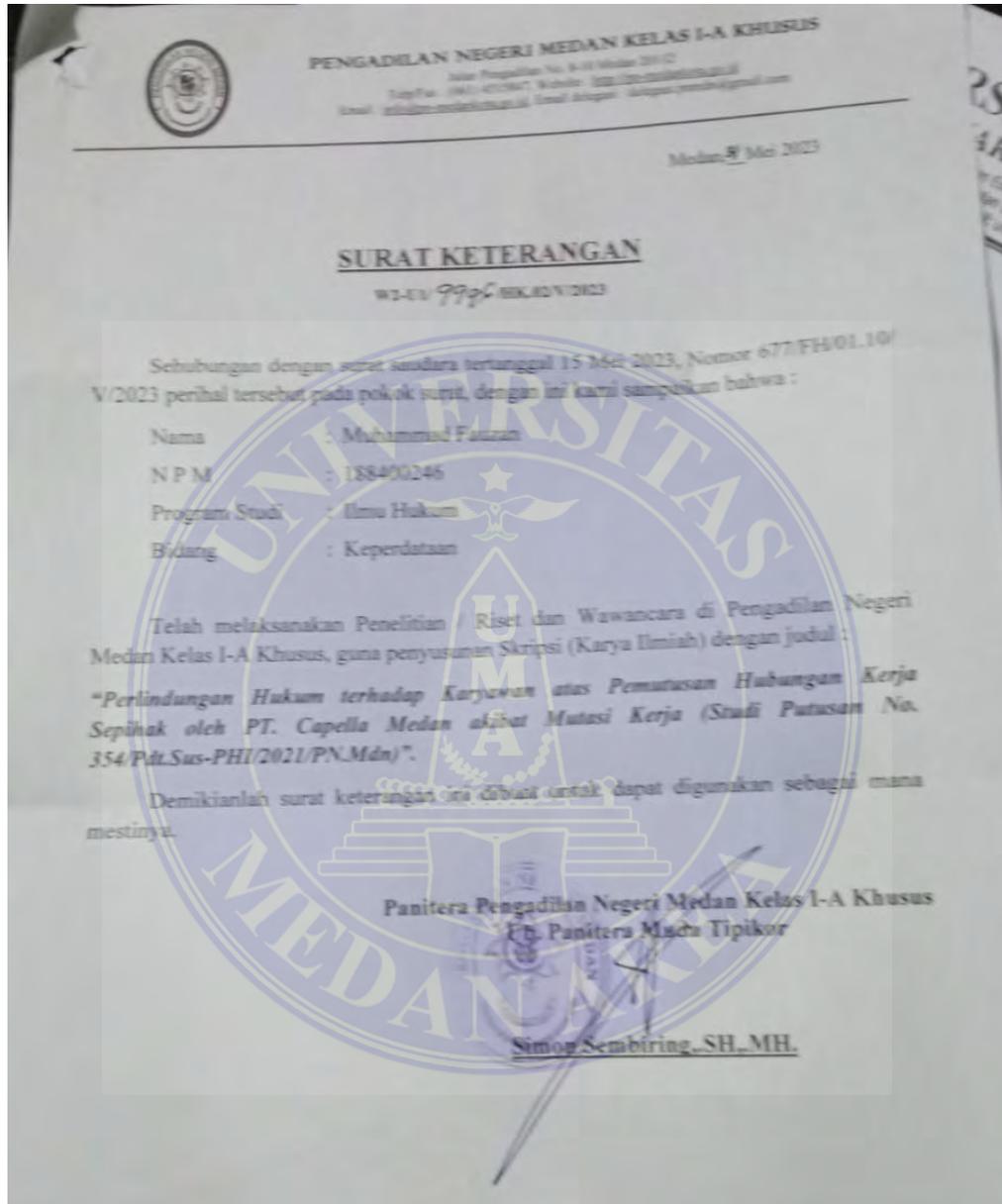
<https://idtesis.com>, diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 , pukul 15.10 wib.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Surat Riset



Lampiran 2. Surat Selesai Riset



Lampiran 3. Foto Bersama Hakim Pengadilan Negeri Medan, Bapak Dr. Edward, SH., MH., M.Kn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN
Nomor 354/Pdt.Sus-Phi/2021/PNMdn
DEMI KEADILAN BERDASAR KANKETUHAN ANYANG MAHAESA

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

WULAN DINI, Perempuan, Umur ± 32 tahun, Pekerjaan Karyawan Swasta, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jalan KL. Yos Sudarso Gg. Bumpet No. 138 LK. VII Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasanya TUSENO, S.H., Dedi Pranajaya, S.H., Sigit Purnomo, S.H., dan Debre Irfansyah Sembiring, S.H., Advokat/Penasihat Hukum, Konsultan Hukum pada “Kantor Advokat/Pengacara/Konsultan Hukum TUSENO, S.H., & REKAN”, yang beralamat kantor di Jalan Margaan IV Link. XIV No. 9 Lorong Rahayu, Kelurahan Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 01 Agustus 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1479/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 04 Oktober 2021, yang selanjutnya disebut **Penggugat;**

Lawan

PT. CAPELLA MEDAN, Alamat Jalan Jend. Gatot Subroto No. 71 BCDEF, Kelurahan Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan. Dalam hal ini diwakili oleh Sudjono Karim, MBA selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada Sudirman Sinaga, S.H., jabatan Legal Supervisor, Vipfhy Amalya, S.H., jabatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Dokumen ini adalah dokumen resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang diterbitkan secara resmi dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia terhadap transparansi dan akurasi informasi. Dokumen ini diterbitkan dengan menggunakan teknologi informasi yang akurat dan terkini. Informasi yang terdapat dalam dokumen ini adalah informasi yang bersifat umum dan tidak dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dokumen ini diterbitkan dengan biaya yang telah dibayarkan oleh pengguna. Dokumen ini diterbitkan dengan izin Universitas Medan Area. Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



atan Legal Specialist, Puji Manurung, S.H., jabatan Legal Staff, dan Firdaus Simamora, S.H., jabatan Staff pada PT. Capella Medan, semuanya berkantor/berkedudukan di Jalan Jend. Gatot Subroto, No. 71 BCDEF, Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 22 November 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan

Halaman
1 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor Register 1746/Perk.PHI/2021/PN.Mdn

tanggal

24November2021,yangselanjutnyadisebutsebagai

Tergugat;

PengadilanHubunganIndustrialpadaPengadilanNegeritersebut;T

elahmembacaberkasperkara ini;

Telahmemperhatikanbukti-

buktivyangdiajukankepersidangan;Telahmendengarkeduabelahpi

hakyangberperkara;

TENTANGDUDUKNYAPERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 05Oktober 2021 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrialpada Pengadilan Negeri Medan tanggal 19 Oktober 2021 di bawah RegisterNomor354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn,telahmengemukakanalasan-alasangugatansebagai berikut:

1. BahwaPenggugatadalahPekerjadariTergugatsejak17Juli2007denganJabatansebagaiAdministrasiSTNK/BPKBdandiberiupahperbulansebesarRp.3.323.000(Tigajutatigaratusduapuluhtiga riburupiah);
2. BahwaselamaPenggugatbekerjadiTempatTergugat,Penggugatsangatbaik dan tidak pernah ada permasalahan yang sangat krusial diperusahaan,Pengugatmenunjukkanloyalitasyangtinggi,haltersebutdapatdilihatdarilamanyapenggugatbekerjaditempatTergugat;
3. Bahwa akan tetapi pada tanggal 06 Mei 2021 Tergugat melalui kantopusatnyaadamenyampaikanSuratkepadaPenggugatdenganNomor:064/CM-HRD/V/21 Perihal Mengundurkan diri secara sepihak, yang dapatdipahamibahwaSuratTergugattersebutadalahSuratPemutusanHubunganKerjate rhadapdiriPenggugat;
4. BahwaPenggugatsebenarnyamenerimakeputusanTergugatuntukmemutushubungankerjadenganPenggugat,karenaPenggugatmemahamiTergugatselakuPengusahaberhakuntukmemberhentikanPenggugat, akan tetapi yang Penggugat tidak terima adalah Tergugat tidakbersediamemberikanhak-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Dokumen ini adalah dokumen resmi yang diterbitkan oleh Universitas Medan Area dan digunakan untuk keperluan penelitian dan pengajaran. Dokumen ini tidak dapat diperjualbelikan atau disebarluaskan tanpa izin Universitas Medan Area. Dokumen ini diterbitkan pada tanggal 30/11/23.

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23



penggantian hak karena menganggap Penggugat mengundurkan diri, padahal anggapan Tergugat tersebut tidak benar karena tidak berdasarkan hukum;

5. Bahwa alasan Tergugat menyatakan Penggugat dianggap mengundurkan diri karena menurut Tergugat, Penggugat tidak memenuhi panggilan kerjadari PTCapella Medan Cabang Rantauprapat (yang merupakan kantor

Halaman
2 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

cabang perusahaan Tergugat) pada tanggal 27 April 2021 dan 04 Mei 2021 sehingga menurut Tergugat, Penggugat dianggap mangkir dan dinyatakan mengundurkan diri;

6. Bahwa tidak benar Penggugat secara sengaja tidak memenuhi panggilan kerja dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat. Karena yang benar adalah Penggugat tidak bisa berangkat ke Rantau Prapat untuk memenuhi panggilan kerja karena terkendala masalah Surat Edaran Kepala Satgas Covid-19 Nomor: 13 Tahun 2021 tentang Penyiadaan Mudik pada Bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 H, sehingga surat panggilan kerja tersebut bertepatan pada bulan puasa Ramadhan dan menjelang Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 H/ 2021 M sehingga Penggugat tidak bisa berangkat ke Rantau Prapat;

7. Bahwa memang Penggugat sempat mengajukan permohonan kepada Tergugat untuk meninjau ulang kebijakan mutasi terhadap diri Penggugat, akan tetapi setelah Penggugat mengetahui bahwa permohonan untuk meninjau ulang keputusan mutasi ditolak oleh Tergugat, maka Penggugat pun menerimanya. Namun Penggugat tidak bisa menghadiri Panggilan kerja jembatannya menolak mutasi tetapi memang Penggugat tidak dapat berangkat memenuhi panggilan kerja ke Rantau Prapat karena terkendala masalah larangan perjalanan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Satgas Covid tersebut;

8. Bahwa sejak Penggugat mendapat mutasi, Penggugat sudah tidak diizinkan lagi masuk bekerja di Kantor Pusat Tergugat yaitu di PT. Capella Medan, sedangkan Perusahaan Cabang Tergugat yang di Rantau Prapat yaitu PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat tidak ada memberikannya surat perjalanan dinas kepada Penggugat sehingga bagaimana mungkin Penggugat dapat menghadiri panggilan kerja di Rantau Prapat, karena memang Penggugat bertempat tinggal di Kota Medan;

9. Bahwa sehubungan alasan tersebut, pada tanggal 03 Mei 2021, Penggugat melalui kuasanya ada mengajukan Surat Pemberitahuan kepada Pimpinan PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dengan Nomor: 009/KAPK-T&R/V/2021 yang pada intinya ada memberitahukan alasan tidak dapat menghadiri panggilan kerja pertama yakni tertanggal 27 April 2021 yang dikirimkan melalui Kantor Pos Medan pada tanggal 04 Mei 2021 dengan menyebutkan alasan tidak dapat berangkat dengan alasan aturan dari Satgas Covid tersebut. Akan tetapi bukannya diberikan Surat Perjalanan Dinas, namun justru di panggil bekerja lagi dengan tidak peduli

Halaman
3 Putusan Nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap aturan larangan dari Satgas Covid-

19 tersebut dan langsung bernafsu untuk memPHK Penggugat dengan alasan dianggap mengundurkan diri. Padahal berdasarkan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja dianggap mangkir

apabila tidak memenuhi panggilan bekerja selama 5 (lima) hari berturut-

turut, dengan syarat tidak ada keterangan tertulis dari Pekerja, sedangkan Penggugat jelas ada keterangan tertulis perihalketidakhadirannyatersebut;

10. Bahwa karena ternyata alasan PHK yang Tergugat lakukan terhadap Penggugat tidak berdasarkan hukum, karena memang tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh Pasal 168 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut, sehingga demi hukum, Tergugat telah memPHK Tergugat secara sepihak dan oleh karenanya Tergugat berkewajiban untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta pengembalian uang pemotongan gaji yang tidak sah yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Ayat (44) Undang – Undang Nomor: 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah merubah Pasal 156 Ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 Ayat (2), (3) dan

(4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

11. Bahwa adapun perhitungan hak-hak yang harus Tergugat bayarkan kepada Penggugat yang masa kerjanya selama 14 (empat belas) tahun yaitu sebagai berikut:

a. Uang Pesangon: 2x9 blnx Rp. 3.323.000,-	= Rp. 59.814.000,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 blnx Rp. 3.323.000,-	= Rp. 16.615.000,-
Jumlah	= Rp. 76.429.000,-
c. Uang Penggantian Hak: 15% x Rp. 76.429.000,-	= Rp. 11.464.350,-
± d. Pengembalian Uang dari Pemotongan Gaji yang illegal	= Rp. 1.800.000,-
Total Keseluruhan	= Rp. 89.693.350,-

Terbilang: Delapan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah;

12. Bahwa pada tanggal 21 Mei 2021 Penggugat ada mengajukan surat permintaan perundingan secara Bipartit melalui kuasanya dengan Nomor: 010/KAPK-T&R/V/2021 namun tidak mendapatkan tanggapan dari Tergugat. Kemudian pada tanggal 07 Juni 2021 Penggugat kembali mengajukan surat p

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Dokumen ini adalah dokumen resmi Universitas Medan Area yang dibuat dan dikelola secara profesional. Dokumen ini tidak dapat dimodifikasi, diperjualbelikan, atau disebarluaskan tanpa izin Universitas Medan Area. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi Universitas Medan Area. Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



Permintaan perundingan Bipartit melalui kuasanya juga

Halaman
4 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Nomor:011/KAPK-

T&R/V/2021, akan tetapi kembali tidak mendapat tanggapan apapun dari Tergugat;

13. Bahwa karena permintaan perundingan secara Bipartit yang dilakukan oleh Penggugat tidak mendapatkan respon apapun dari Tergugat, maka Tergugat dianggap menolak untuk melakukan perundingan Bipartit dengan Penggugat sehingga pada 11 Juni 2021 Penggugat membuat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan perundingan secara Tripartit. Penggugat mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, karena yang membuat surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah kantor pusat yang berdomisili di Medan sehingga di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan lah Penggugat membuat pengaduan tersebut;

14. Bahwa akan tetapi setelah dilakukan perundingan secara Tripartit ternyata antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan sehingga mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan anjuran yang beris sebagai berikut :

MENGANJURKAN:

- 1) Kepada pihak Perusahaan PT. Capella Medan agar mempekerjakan kembali pekerja Sdri. Wulan Dini kepada posisi semula di Kantor PT. Capella Medan;
- 2) Agar pekerja melapor ke Kantor PT. Capella Medan untuk melaksanakan pekerjaan seperti biasanya;
- 3) Dan jika pertimbangan perusahaan adalah untuk tidak mempekerjakan lagi pekerja seperti biasanya, agar perusahaan mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku;

15. Bahwa atas anjuran sebagaimana dimaksud pada poin 1 (satu) dan poin 2 (dua) tersebut, Penggugat menolaknya dan melalui kuasanya telah memberikan Surat Penolakan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor:021/KAPK-T&R/X/2021. Karena Penggugat membuat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bukan agar dipekerjakan lagi di Perusahaan Tergugat yaitu di PT. Capella Medan. Karena pada prinsipnya, Penggugat menerimadi PHK oleh PT. Capella Medan. Akan tetapi yang Penggugat tidak terima adalah alasan Tergugat mem- PHK Penggugat, dimana Tergugat tidak bersedia memberikan hak-

Halaman 5 Putusan Nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMDn

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Disclaimer



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak Penggugat karena menganggap Penggugat mengundurkan diri

secarasepihakpadahalalasantersebuttidakberdasarkan hukum;

16. Bahwa Tergugat pun saat hadir Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang mana diwakili oleh Sdri.MARTINA dan Sdra. FIRDAUSSIMAMORA, SH secara tersirat telah menyatakan hubungan kerja antaraPenggugat dengan Tergugat telah berakhir sesuai Surat Nomor: 064/CM-HRD/V/21 Tanggal 06 Mei 2021 yang mana dalam surat tersebut Tergugatselaku Pengusaha telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugattengan alasan dianggap mengundurkan diri;

17. BahwakarenaTergugattelahmenyatakanhubungankerjadenganPenggugat telahberakhirtertanggal06Mei2021sesuaiSuratNomor: 064/CM-HRD/V/21 Tanggal 06 Mei 2021 dan pekerja ternyata telah menerima tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sehingga jelas danyatahubungankerjaantaraPenggugatdanTergugattelahberakhirkarenaPemutusan HubunganKerja(PHK);

18. BahwakarenahubungankerjaantaraPenggugatdenganTergugattelahberakhir, makamenjaditidakrelevanlagiapabilaMediatormenganjurkanagarpekerjadipekerjakanlagi. Tergugatpundidak dapatmenarik lagi surat tersebut dengan menyatakan akan menerima Penggugatbekerja lagi karena memang Penggugat sudah menerima keputusan PHKtersebut,hanyasajagugataninihanyamemintaagarTergugatselakuPengusahamemberikanuangpesangon, uangpenghargaanmasakerjadan uang penggantian hak serta pengembalian uang Pemotongan gaji yangtidaksahkarenatelahmemPHK Penggugatsecarasepihak;

19. Bahwa oleh karena Tergugat telah memPHK Penggugat secarasepihak yang mana Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pun telahsependapatdenganPenggugatyaituPenggugatdiPHKbukankarenadianggapmengundurkandirisehinggaberalasansecarahukumagarMajelisHakimYangmemeriksa dan mengadiligugataninimenghukumTergugatuntuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerjadan uang penggantian hak serta pengembalian uang Pemotongan gaji yangtidak sahyang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugatsesuai Pasal 81Ayat (44) Undang –Undang Nomor: 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerjayang telah merubah Pasal 156 Ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13Tahun 3003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 Ayat (2), (3) dan (4)Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2021 TentangPerjanjianKerjaWaktuTertentu,AliHDaya,WaktuKerjadanWaktu



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon : 2 x 9 bln x Rp. 3.323.000,- = Rp. 59.814.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 bln x Rp. 3.323.000,- = Rp. 16.615.000,-
- c. Uang Penggantian Hak: 15% x Rp. 76.429.000,- = Rp. 11.464.350,-
- d. Pengembalian Uang dari Pemotongan Gaji yang illegal = Rp. 1.800.000,-
- Total Keseluruhan = Rp. 89.693.350,-

89.693.350,- Terbilang : Delapan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah;

20. Bahwaselanjutnya untuk menjamin agar Tergugat tidak mengalihkan, menjual ataupun menggadaikan kepada pihak lainnyaterhadap aset milik Tergugat, maka Penguat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kiranya berkenan Meletakkan Sita Jaminan terhadap seluruh harta benda aset milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak yang akan ditentukan kemudian hari;

21. Bahwaselain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penguat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksakan pengadilaniperkaraini untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari untuk setiap keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

22. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penguat mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksakan pengadilaniperkaraini menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (uitvoerbaar bij voorraad) kasasi;

23. Bahwaselubungan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak memberikan hak-hak Penguat sebagaimana layaknya pekerja yang diputus hubungan kerjanya sehingga karena perbuatan Tergugat tersebut, beralasan secara hukum agar Tergugat di hukum untuk membayar biaya perkara apabila dalam perkara quod ikenakan biaya.



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan tersebut diatas, Maka Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa, mengadilkan dan memutus perkara untuk menetapkan suatu hari persidangan dengan memanggil para pihak yang berperkara untuk hadir bersidang pada hari, waktu dan tempat yang telah ditentukan untuk ikut serta memutuskan dengan amar sebagai berikut;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak-hak kepada Penggugat sesuai Pasal 81 Ayat (4) Undang-Undang Nomor: 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah merubah Pasal 156 Ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 Ayat (2),

(3) dan (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon : 2 x 9 bln x Rp.3.323.000,- = Rp.59.814.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 bln x Rp.3.323.000,- = Rp.16.615.000,-
- Jumlah = Rp.76.429.000,-
- c. Uang Penggantian Hak: 15% x Rp.76.429.000,- = Rp.11.464.350,-
- ± d. Pengembalian Uang dari Pemotongan Gaji yang illegal = Rp.1.800.000,-
- Total Keseluruhan =

Rp.89.693.350,- Terbilang : Delapan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah;

5. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan dengan seketika (Uitveerbaar bij vorrad) walaupun ada perlawanan (verzet) atau kasasi;
6. Menetapkan sah berhargasita jaminan (conservatoir beslag) yang diletakkan terhadap benda bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat sebagai jaminan pembayaran hak-hak Normatif Penggugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.500.000 ; (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap

hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;

Document Accepted 30/11/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Disclaimer



8. Membebankan kepada Tergugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam perkaraini.

Halaman
8 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau : Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon Putusan Yang Seadil-Adilnya (Ex Aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Tuseno, S.H., Dedi Pranajaya, S.H., Sigit Purnomo, S.H., dan Debreri Irfansyah Sembiring, S.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Sudirman Sinaga, S.H., Vipfhy Amalya, S.H., Puji Manurung, S.H., dan Firdaus Simamora, S.H.;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 01 Desember 2021 yang pada pokoknya berisisebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan Penggugat baik dalil-dalil dalam Positama maupun Petitumnya, terkecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya di bawah ini;
2. Bahwa Tergugat merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang usaha penjualan kendaraan dan alat-alat pertanian, ekspor impor, serta usaha sebagai distributor, grosir dan leveransir;
3. Bahwa Penggugat merupakan Eks. Karyawan PT. Capella Medan yang bekerja sejak tanggal 17 Juli 2007 hingga 6 Mei 2021 dengan jabatan terakhir sebagai Administrasi PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dengan besaran gaji terakhir sebesar Rp. 3.323.000,- (tiga juta tiga ratus dua puluh tiga ribu rupiah);
4. Bahwa putusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat disebabkan karena nama ngkirnya Penggugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Administrasi PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah sejak tanggal 26 April 2021 sampai dengan tanggal 6 Mei 2021;
5. Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat, Tergugat telah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis namun Penggugat tetap tidak hadir untuk bekerja di PT. Capella Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Kepala Ruang Mengutip sebagai bahan referensi ilmiah dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk melayani publik, transparansi dan akurasi informasi. Kami akan meninjau dan memperbaiki jika ada kesalahan. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah, teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi, kami akan meninjau dan memperbaiki jika ada kesalahan. Untuk keperluan lain, kami akan meninjau dan memperbaiki jika ada kesalahan. Untuk keperluan lain, kami akan meninjau dan memperbaiki jika ada kesalahan. Untuk keperluan lain, kami akan meninjau dan memperbaiki jika ada kesalahan.

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



Cabang Rantau Prapat;

Halaman
9 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-Phi/2021/PNMdn





m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa apa yang didalilkan Penggugat pada positanya angka 2 sampai dengan 9 adalah dalil yang tidak berdasarkan hukum karena hanya menafsirkan permasalahan sesuai dengan kepentingan Penggugat semata;

7. Bahwa awal mulanya pada tanggal 20 April 2021 Tergugat menyampaikan Surat Keputusan Mutasi Karyawan No.079/CM-

HRD/SKMK/IV/2021 tertanggal 15 April 2021 secara langsung kepada Penggugat;

8. Bahwa setelah menerima surat mutasi, pada tanggal 23 April 2021 Penggugat mengirimkan Surat Klarifikasi Mutasi Kerja ke Rantau Prapat yang intinya menyebutkan Penggugat menolak tugas untuk mutasi kerja karena mempunyai alasan pandemi Covid-19;

9. Bahwa Tergugat telah menanggapi surat Penggugat melalui Surat No.059/CM-HRD/IV/2021 tanggal 26 April 2021 yang intinya menyampaikan bahwa alasan penolakan Penggugat tidak dapat Tergugat terima, dan Penggugat tetap harus melaksanakan mutasi ke PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat. Namun setelah surat tanggapan dari Tergugat, tidak ada tanggapan lagi dari Penggugat yang artinya Penggugat menerima mutasi yang diberikan;

10. Bahwa dasar Mutasi yang diterapkan Tergugat sesuai dengan isi PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Capella Group pada Pasal 10 tentang MUTASI yaitu:

a. Ayat 1 (satu) bahwa "Pengusaha berhak memutasikan pekerja atau memindahkan pekerja ke tempat yang lain samajenjangnya dibawah naungan Capella Group sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dan tidak mengurangi upahnya";

b. Ayat 2 (dua) bahwa "dalam hal Mutasi, pengusaha akan mempertimbangkan keahlian dan kemampuan serta jenjang karir pekerjanya bersangkutan";

11. Bahwa dikarenakan mutasi Penggugat di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dihitung sejak tanggal 26 April 2021, dan seiring dengan hal itu absensi Penggugat pun turut dipindahkan ke PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat;

12. Bahwa setelah perintah mutasi, dalam 2 hari berturut-turut Penggugat tidak hadir tanpa pemberitahuan di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat. Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat selanjutnya mengirimkan Surat Panggilan untuk hadir bekerja pada

Halaman
10 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-Phi/2021/PN Mdn

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan sebagai putusan khusus belaka dan tidak dapat dijadikan acuan hukum yang lain dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk melayani publik, transparansi dan keadilan. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi kami mohon maaf terimakasih. Edisi ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang dikirimkan melalui PT. POS Indonesia tanggal 27 April 2021;

13. Bahwa sampai tanggal 3 Mei 2021, Penggugat masih belum hadir di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat, Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat kembali mengirimkan Surat Panggilan untuk hadir bekerja kepada Penggugat yang dikirimkan melalui PT. POS Indonesia tanggal 4 Mei 2021;

14. Bahwa dalam dalil posita Penggugat angka 6, Penggugat menyebutkan tidak bisa berangkat ke Rantau Prapat untuk memenuhi panggilan kerja karena terkendala Surat Edaran Kepala Satgas Covid-19 No. 13 Tahun 2021 Tentang Peniadaan Mudik Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah dan Upaya Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Selama Bulan Suci Ramadhan 1442 Hijriah sehingga membuat Penggugat tidak bisa berangkat ke Rantau Prapat;

15. Bahwa adapun alasan yang disampaikan Penggugat sangat tidak dapat diterima karena tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang ada. Surat Edaran No. 13 Tahun 2021 Tentang Peniadaan Mudik Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah dan Upaya Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Selama Bulan Suci Ramadhan 1442 Hijriah tersebut dimaksudkan untuk mengatur pembatasan mobilitas masyarakat selama bulan suci Ramadhan dan Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah dengan periode peniadaan mudik sejak tanggal 6 Mei 2021 sampai dengan 17 Mei 2021, sedangkan dalam perihal mutasi yang harus dilaksanakan

Penggugat berlaku sejak 26 April 2021, jauh sebelum pembatasan mobilitas diberlakukan;

16. Bahwa Surat Edaran tersebut juga menegaskan pada huruf G mengenai Protokol Peniadaan Mudik, Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 angka 2 bahwasanya, "Perjalanan orang selama bulan suci Ramadhan dan Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dikecualikan bagi kendaraan pelayan distribusi logistik dan pelakuperjalanan dengan keperluan mendesak untuk kepentinganannon mudik, yaitu: BEKERJA/PERJALANAN DINAS...dst.";

17. Bahwa dari poin 13 dan 14 yang telah Tergugat utarakan dapat disimpulkan:

- a) PENGGUGAT MENYAMPAIKAN ALASAN TIDAK DAPAT HADIR BEKERJA DI PT. CAPELLA MEDAN CABANG RANTAU PRAPAT KARENA ADANYA LARANGAN BERPERGIAN BERDASARKAN



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SURATEDARANSATGASCOVID-

19,PADAHALFAKTANYAKEPUTUSANMUTASİYANGDIBERIKANUNTUKPENGUGATSEHARUSNYADIJALANKAN PADA TANGGAL 26 APRIL 2021

JAUHSEBELUMTANGGALPEMBERLAKUKANPEMBATASANMOBILITASSESUAI SURATEDARANSATGASCOVID-19YANGDIBERLAKUKAN SEJAK TANGGAL 6 MEI 2021 SAMPAI DENGAN

17MEI2021.BERDASARKANHALINITIDAKBERALASANBAGIPENGUGATTIDAKHADIRBEKERJADIPT.CAPELLAMEDANCABANGRANTAU PRAPATKARENALASANSURATEDARANSATGASCOVID-19;

b) PENGUGATBERALASANTIDAKMENERIMASURATPERJALANANDINASDARIPT.CAPPELLAMEDANCABANGRANTAU PRAPATSEHINGGAPENGUGATTIDAKDAPATMELAKUKANPERJALANAN KE PT.CAPELLA MEDAN CABANG RANTAU PRAPAT,FAKTANYAPENGUGAT TELAH MENERIMA SURATKEPUTUSANMUTASIKARYAWANYANGSEKALIGUSSEBAGAIPEGANTARUNTUKBEKERJADITEMPATYANGBARU.HALINIBERLAKUUNTUKSEMUA KARYAWAN TERGUGAT YANG MENERIMAMUTASI.TERGUGATTIDAKPERNAHMENERBITKAN SURATPERJALANANDINAS UNTUK KARYAWANYANG BEKERJAKELUAR DAERAH KARENA MUTASI, KARENA SURAT PERJALANAN DINAS BERSIFAT SEMENTARA DAN ADAPERTANGGUNGJAWABANKETIKAKEMBALIKEDEPARTEMEN TEMPAT KARYAWAN BEKERJA;

18. Bahwa tanggal 6 Mei 2021 Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat menghubungi HRD PT. Capella Medan di Medan dan menginformasikan bahwasanya sampai dengan tanggal 6 Mei 2021, Pengugat tercatat sudah 9 (sembilan) hari tidak hadir untuk bekerja di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dan pulatelah dilakukan pemanggilan secara layak sebanyak 2 (dua) kali sejak tanggal keputusan mutasi. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat mempertimbangkan dan memutuskan untuk menerbitkan surat tanggal 6 Mei 2021 perihal Mengundurkan Diri Secara Sepihak dan dikirimkan kepada Pengugat melalui PT. POS Indonesia di hari yang sama;

19. Bahwa dalil Pengugat yang menganggap pemutusan hubungannya

Document Accepted 30/11/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Kepala Biro Mengutip sebagai penerjemah dan menerjemahkan ke dalam bahasa Indonesia ini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah, teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi kami mohon maaf dan terimakasih. Tidak diperkenankan untuk menyalin atau menyalin sebagian atau seluruhnya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area. Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23



yang Tergugat berikan sangat bernafsu untuk memPHK
Penggugat adalah anggapan yang sangat tidak berdasar sama sekali dan terkesan

Halaman
12 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





arogan dalam menilai perusahaan tempat dimana Penggugat selama 14(empatbelas)tahunterakhirmenjalankanpekerjaannyadanmenerima pah dariTergugat;

20. BahwaselanjutnyadalilpositaPenggugatangka10sampaidenganangka19ada lahdalilyangtidakberdasarsamasekalikarenaalasan Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat telah sesuaidengansyaratyangditentukanolehUndang-Undang;

21. Bahwa Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang No. 11 Tahun2020tentang CiptaKerja jo. Pasal36PP No.35 Tahun2021 tentangPerjanjianKerjaWaktuTertentu,AlihDaya,WaktuKerjadanWaktuIstirahatdan PemutusanHubunganKerjajoPasal33PerjanjianKerjaBersamamenyebutkan, “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan : (j)pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turuttanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dantelahdipanggil olehpengusaha2(dua)kalisecepatutdantertulis”;

22. Bahwa Pasal 51 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian KerjaWaktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PemutusanHubungan Kerja menyebutkan, “Pengusaha dapat melakukan PemutusanHubunganKerjaterhadapPekerja/BuruhkarenaalasanPekerja/Buruhmangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangansecara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggiloleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruhberhakatas :

- a) UangpenggantianhaksesuaiiketentuanPasal40ayat(4);
- b) UangPisahyangbesarnyadiaturdalamPerjanjianKerja,Peraturan

PerusahaanatauPerjanjianKerjaBersama”;

23. Bahwa berdasarkan ketentuan diatas, karena Tergugat memutushubungan kerja dengan Penggugat sudah sesuai dengan peraturan yangberlaku sehingga Tergugat tidak berkewajiban untuk memberikan pesangonkepada Penggugat karena putusnya hubungan kerja disebabkan Penggugatmangkirandianggapmengundurkandiri;

24. BahwaselanjutnyaTergugatadamenerimaSuratdarikuasaPenggugatperihal PermintaanPerundinganBipartitMengenaiPermasalahanan PHK Karyawan An. Wulan Dini sebanyak 2(dua) kali, namunisisurattersebuttidakadasamasekalitertulisbahkan tersirattentangpermintaanunt ukmelakukanperundingan,bahkanisisuratdariKuasaPenggugatperkesanmemaksaTerg ugatagarmemberikanpesangon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Penggugat yang jelas-

jelas sudah mengundurkan diri dari perusahaan;

25. Bahwa oleh karena tidak terlaksana perundingan, Penggugat mengadakan permasalahan ini ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Mediator telah mengeluarkan Anjuran No. 567/1162 tanggal 16 September 2021 yang isinya sebagai berikut :

Menganjurkan:

- 1) Kepada pihak Perusahaan PT. Capella Medan agar mempekerjakan kembali pekerjanya Sdri. Wulan Dinik kepada posisi semula di Kantor PT. Capella Medan;
- 2) Agar pekerjanya melapor ke Kantor PT. Capella Medan untuk melaksanakan pekerjaan seperti biasanya;
- 3) Dan jika pertimbangan perusahaan adalah mutlak untuk tidak mempekerjakan lagi pekerjanya seperti biasanya, agar perusahaan mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;

26. Bahwa anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut ditolak oleh Penggugat karena Penggugat menyatakan menerima di putusnya hubungan kerjanya oleh PT. Capella Medan, akan tetapi Penggugat tidak terima alasan Tergugat mem-PHK Penggugat, dimana Tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat dan menganggap Penggugat mengundurkan diri secara sepihak padahal alasan tersebut tidak berdasarkan hukum;

27. Bahwa kembali Tergugat tegaskan, dalam DALIL POSITA PENGUGATA ANGKA 7, PENGUGAT TELAH MENYEBUTKAN MENERIMA MUTASI KE PT. CAPELLA MEDAN CABANG RANTAUPRAPAT, NAMUN KARENA PENGUGAT TIDAK HADIR UNTUK BEKERJA SELAMA 9 HARI KERJA BERTURUT-TURUT makas sesuai dengan Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Pasal 33 Perjanjian Kerja Bersama, TERGUGAT MEMUTUS HUBUNGAN KERJA PENGUGAT DI KARENA KAN PENGUGAT MANGKIR DANDI ANGGAP MENGUNDURKAN DIRI. Oleh karena itu, dalil posita Penggugat angka 17 telah keliru dan sudah sepatutnya untuk ditolak karena putusan yang hubungan

Halaman
14 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-Phi/2021/PNMDn

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Kepala Biro Mengutip sebagai penerjemah atau terjemahan ini tanpa mencahkan hak aslinya. Dokumen ini akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia yang akurat dan terkini informasi. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah, teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi, kami mohon maaf jika terdapat kesalahan. Edisi ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area. Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



ke
m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melainkan putusnyakarena Penggugat Mangkir bekerja sendiri anggap mengundurkan diri. Sehingga berdasarkan hal ini, dalil posita Penggugat mengenai hak yang harus diberikan kepada Penggugat poin 11 dan poin 19 adalah keliru karena tidak sesuai dengan fakta yang terjadi serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

28. Bahwa adapun dalil Penggugat mengenai Pengembalian Uang dari Pemotongan Gaji yang ilegal adalah dalil yang tidak berdasarkan hukum dan sudah seharusnya untuk ditolak. Ketentuan pemotongan gaji yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, berlaku pula kepada seluruh karyawan Tergugat yakni mengenai pemotongan gaji yang dilakukan untuk keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Dalam hal ini, Tergugat melakukan pemotongan gaji Penggugat karena Penggugat ada terlambat masuk kerja dan beberapa hari tidak hadir untuk bekerja di perusahaan. Sehingga sangat berdasar bilamana dalil Penggugat untuk pengembalian uang dari pemotongan gaji yang ilegal ditolak dan dinyatakan untuk tidak dapat diterima;

29. Bahwa Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah keliru dalam menyimpulkan permasalahan antara Penggugat dan Tergugat. Mediator menyimpulkan pengunduran diri yang diputuskan tidak layak karena Penggugat adamenyampaikan alasan tidak hadir untuk bekerja berdasarkan Surat Edaran Satgas Covid-19, padahal sesuai dengan Surat Edaran tersebut, tanggal berlakunya pembatasan mobilitas masih jauh dari tanggal perjalanan mutasi yang seharusnya dilaksanakan Penggugat. Sehingga Surat Edaran Satgas Covid-19 tersebut tidak dapat dijadikan acuan tidak hadirnya Penggugat di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat;

30. Bahwa keluarnya Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dilakukan atas permintaan Penggugat patut dipertanyakan karena hanya berdasarkan 1 (satu) kali pertemuan Mediasi dan Mediator tidak meminta penjelasan serta kronologi permasalahan dari kedua belah pihak yang akhirnya pada Anjuran hanya berisikan keterangan dari Pekerja saja;

31. Bahwa undangan Mediasi yang disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bertepatan dengan berlangsungnya Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 4 di Kota



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Medan, yang mana saat itu Tergugat harus mematuhi instruksi pemerintah untuk wajib menutup usahadan semua karyawan bekerja dari rumah, sehingga tidak dapat hadir Mediasi;

32. Bahwa poin 3 Anjuran Mediator tidak dapat Tergugat terima, karena Tergugat tidak ingin mempekerjakan Penggugat atau Tergugat tidak bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja namun Penggugat sendiri yang memilih untuk tidak ingin bekerja hal ini terlihat dari tindakan Penggugat yang Mangkir untuk bekerja selama 9 (sembilan) hari kerja berturut-turutlah sehingga dikualifikasikan Mengundurkan Diri;

33. Bahwa dalil posita Penggugat mengenai pengajuan sita jaminan (Conservatoir Beslag) yang akan diajukan terhadap seluruh harta benda aset milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak yang akan ditentukan dikemudian hari sangat tidak beralasan dan sudah sepatutnya untuk ditolak. Apabila benar adanya hak-hak Penggugat yang belum Tergugat selesaikan, melihat nilai kerugian dari posita dan petitum gugat yang diajukan Penggugat sepertinya tidak ada barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat yang sepadan dengan nilai kerugian Penggugat.

Selain itu permohonan sita pada dasarnya dilakukan karena adanya keadaan mendesak, sehingga diperlukan tindakan sedemikian rupa agar Tergugat tidak melakukan perbuatan curang yang dapat merugikan Penggugat dengan cara mengalihkan, menjual atau memindahtangankan barang yang dituntut untuk dijadikan jaminan kepada orang lain. Dalam hal ini, Tergugat tidak ada terindikasi dapat merugikan Penggugat baik dalam hal apapun, sehingga dalil Penggugat tidak dapat dibenarkan;

34. Bahwa dalil posita Penggugat mengenai kewajiban membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari untuk setiap keterlambatan pelaksanaan putusan adalah sangat tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum. Karena sesuai dengan Pasal 606a Rv menentukan, "*Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa*". Jadi uang paksa (Dwangsom) hanya dapat diberlakukan untuk hukuman yang lain dari pada membayar sejumlah uang, sehingga dalil Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer





m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35. Bahwa oleh karena dalil-dalil Penggugat dalam gugatana quotidak beralasan hukum atau sama sekali tidak berdasarkan hukum, makaTergugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksadanmengadiliperkarainikiranyaberkenanuntukmenolakgugatanPenggugat seluruhnyaatausetidak-tidaknyagugatanPenggugattidakdapatditerima(Niet Onvantkelijkverklaard);

Berdasarkan dalil-dalil, fakta maupun argumentasi hukum yang dikemukakanTergugattersebutdiatas,makaTergugatmohonkepadaYangTer hormatMajelisHakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yangmemeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memutuskan perkara iniserayadenganamarputusansebagaiiberikut:

MENGADI LI:

1. MenolakGugatanPenggugatuntukseluruhnyaatausetidak-tidaknyatidakdapatditerima(NietOnvantkelijkverklaard);
2. MenerimaJawabanTergugatuntukseluruhnya;
3. MenyatakansahsecarajuridisPutusnyaHubunganKerjaantaraPenggugat dan Tergugat karena Penggugat Mangkir selama 5 (lima) harikerjaataulebihberturut-turutberdasarkanketentuanpadaPasal154Aayat

(1) hurufjUndang-Undang No.11Tahun 2020tentang CiptaKerjajo.Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, AlihDaya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja joPasal33PerjanjianKerjaBersama;

4. MenolaktuntutanPenggugatagarTergugatmembayarhak-hakPenggugatberupauangpesangon,uangpenghargaanumasakerjadanuang penggantian hak dan pengembalian uang dari pemotongan gaji yangilegal sebesar Rp.89.693.350,- (delapan puluh sembilan juta enam ratussembilanpuluhtigaributiga ratus limapuluhrupiah);
 5. MenolakpermohonansitajaminanyangakandimohonkanolehPenggugat;
 6. Menolakkewajibanmembayaruangpaksa(Dwangsom)sebesarRp.500.000,- (limaratusriburupiah)setiapharisejakputusanperkaraberkekuatan hukumtetap;
 7. MembebankanbiayaperkarakepadaNegara;
- Atau jika Pengadilan berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (ExAequoEt Bono);

Menimbang,bahwaselanjutnyaPenggugatmengajukanReplikpadaper sidangan tanggal08 Desember 2021yang menyatakan tetappada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Document Accepted 30/11/23





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat pada persidangantanggal 15 Desember 2021 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 22 Desember 2021 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11 yang telah dinazegelandan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, P-4, P-5, dan P-7 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Pengangkatan Penggugat sebagai Karyawan Tergugat Nomor: 101/CM-HRD/SKDP/VII/2007 Tanggal 17 Juni 2007, selanjutnya diberi tandabukti P-1;
2. Fotocopy Rekening Koran Bank Permata milik Penggugat yang mana Penggugat terakhir menerima gaji dan THR Tahun 2021 dari mulai Bulan April-Mei 2021, selanjutnya diberitandabukti P-2;
3. Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat terhadap Penggugat Nomor: 064/CM-HRD/V/21 Tanggal 06 Mei 2021, selanjutnya diberitandabukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan Pertama dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat Tanggal 27 April 2021, selanjutnya diberitandabukti P-4;
5. Fotocopy Surat Panggilan Kedua dari dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat Tanggal 03 Mei 2021, selanjutnya diberitandabukti P-5;
6. Fotocopy Surat Pemberitahuandari Penggugat kepada PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat sehubungan Tidak dapat memenuhi Panggilan dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat Tanggal 03 Mei 2021, selanjutnya diberitandabukti P-6;
7. Fotocopy Print Out Hasil Pelacakan (Tracking) pada situs Kantor Pos Indonesia tentang Surat Pemberitahuandari Penggugat kepada PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat tentang Tidak bisa memenuhi Panggilan. Surat Pemberitahuantersebut telah sampai kepada PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat pada tanggal 05 Mei 2021, selanjutnya diberi tandabukti P-7;
8. Fotocopy Surat Permintaan Perundingan Bipartit dari Penggugat kepada Tergugat Tanggal 21 Mei 2021, selanjutnya diberitandabukti P-8;
9. Fotocopy Surat Permintaan Perundingan Bipartit Kedua dari Penggugat Tanggal 07 Juni 2021, selanjutnya diberitandabukti P-9;
10. Fotocopy Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor: 567/1162 Tan

UNIVERSITAS MEDAN AREA 16 September 2021, selanjutnya diberitandabukti P-10;

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Dokumen ini adalah dokumen resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang diterbitkan secara resmi dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia terhadap masyarakat. Dokumen ini diterbitkan dengan menggunakan teknologi informasi yang akurat dan keterkinian informasi. Dokumen ini diterbitkan dengan menggunakan teknologi informasi yang akurat dan keterkinian informasi. Dokumen ini diterbitkan dengan menggunakan teknologi informasi yang akurat dan keterkinian informasi.

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23





ka
m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Fotocopy Surat Penolakan Poin 1 dan 2 Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tanggal 01 Oktober 2021, selanjutnya diberitandabukti P-11;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah

sumpah/janji berdasarkan agamanya yang

padapoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Eko Wijaya:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi merupakan tetangga Penggugat yang pernah mengantar Penggugat bekerja ditempat Tergugat;
- Bahwa saat saksi mengantar Penggugat bekerja saksi pernah melihat bahwa Penggugat tidak diperbolehkan bekerja lagi oleh Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui dari Penggugat, bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan alasan dianggap mengundurkan diri, padahal menurut keterangan Penggugat kepada saksi bahwa mangkirnya untuk memenuhi panggilan kerja sudah diberitahukan secara tertulis oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui masa kerja Penggugat selama 13 (tiga belas) tahun dan di PHK tidak mau dimutasi;
- Bahwa saksi mengetahui alasan Penggugat tidak mau dimutasi karena ada Peraturan Satgas Covid tentang larangan melakukan perjalanan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui adanya panggilan dari perusahaan;

2. Saksi Rahmadsyah:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi merupakan tetangga Penggugat yang pernah mengantar Penggugat bekerja ditempat Tergugat;
- Bahwa saat saksi mengantar Penggugat bekerja saksi pernah melihat bahwa Penggugat tidak diperbolehkan bekerja lagi oleh Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui dari Penggugat, bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan alasan dianggap mengundurkan diri, padahal menurut keterangan Penggugat kepada saksi bahwa mangkirnya untuk memenuhi panggilan kerja sudah diberitahukan secara tertulis oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat di PHK dari cerita suami Penggugat karena Penggugat tidak mau dimutasi;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan sebagai putusan hukum yang dibuat oleh pengadilan ini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia. Dokumen ini dibuat untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi. Kami tidak bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area. Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23





m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah mengantar Penggugat pergi bekerja tetapi sudah tidak diberi izin masuk bekerja;

3. Saksi Wahyu Kurnia:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi merupakan karyawan dari Rumah Aspirasi Romo Centeryang pernah menerima pengaduan Penggugat atas permasalahan yang dengan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa ketika Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat perihal ketidak hadirannya untuk memenuhi panggilan kerja dari Kantor Cabang Tergugat dan saksi melihat langsung surat tersebut;
- Bahwa saksi bekerja di Rumah Aspirasi Romo Center;
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan yang dialami Penggugat karena Penggugat datang ke Romo Center menceritakan masalahnya;
- Bahwa saksi mengetahui adapanggilan II dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dan dibalas Penggugat melalui kuasanya;
- Bahwa saksi ada bersama Penggugat datang ke PT. Capella Medan dan bertemu dengan SPV HRD;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Desember 2021 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberitanda T-1 sampai dengan T-12 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-2, T-9, T-11, dan T-12 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Peraturan Kerja Bersama Capella Group Periode 01 April 2020s/d31Maret2022, selanjutnya diberitanda bukti T-1;
2. Fotocopy Tanda Terima Surat Keputusan Dalam Masa Percobaan No. :101/CM-HRD/SKDP/VII/2007 perihal Pengangkatan Wulan Dini sebagai Trainee Adm. STNK, selanjutnya diberitanda bukti T-2;
3. Fotocopy Gaji an. Wulan Dini bulan Maret 2021, selanjutnya diberi tandabukti T-3;
4. Fotocopy Gaji an. Wulan Dini bulan April 2021, selanjutnya diberi tandabukti T-4;
5. Fotocopy Formulir Permintaan Karyawan dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat, selanjutnya diberi tandabukti T-5;
6. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi Karyawan No.079/CM-HRD/SKMK/IV/2021 tanggal 15 April 2021 perihal Mutasi Wulan Dini ke



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT.Capella Medan Cabang Rantau Prapat, selanjutnya diberi tanda buktiT-6;

7. Fotocopy Tanda Terima Surat Tanggapan atas Klarifikasi Mutasi Kerja keRantau Prapat dari PT. Capella Medan ke Wulan Dini tanggal 26 April 2021,selanjutnyadiberitandabuktiT-7;

8. Fotocopy Bukti Pengiriman PT. Pos Indonesia tanggal 27 April 2021 dariPT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat atas Surat Panggilan PertamakepadaWulanDini,selanjutnyadiberi tandabuktiT-8;

9. Fotocopy Bukti Pengiriman PT. Pos Indonesia tanggal 04 Mei 2021 dariPT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat atas Surat Panggilan KeduakepadaWulanDini,selanjutnyadiberi tandabuktiT-9;

10. FotocopyBuktiPengirimanPT.PosIndonesiatanggal06Mei2021dari HRD PT. Capella Medan atas Surat Mengundurkan Diri Sepihak WulanDini,selanjutnyadiberi tandabuktiT-10;

11. FotocopyAbsensiKaryawanan.WulanDinibulan April2021,selanjutnyadiberitandabuktiT-11;

12. Fotocopy Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2021 Tentang PeniadaanMudik Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah dan Upaya PengendalianPenyebaranCoronaVirusDisease2019(Covid-19)SelamaBulanSuciRamadhan1442 Hijriah,selanjutnya diberi tandabuktiT-12;

Menimbang, bahwaselainbuktisuratdiatas, pihakTergugatjugamengajukan 1 (satu) saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangandibawahsumpah/janjiberdasarkanagamanyayangpadapokoknyamenerangkansebagai berikut:

1. SaksiSubroto:

- BahwasaksikenalPenggugatdanTergugat;
- BahwasaksiselakuHRDdanGeneralAffairTergugat;
- BahwasetahusaksiPenggugatbekerjapadatanggal17Juli2007;
- Bahwasaksibekerjapadatahun2002bergabungpadaperusahaanTergugat;
- BahwaterakhirPenggugatbekerjadiperusahaanTergugatsebagaiadministrasiSTNK;
- ;
- BahwasetahusaksiPenggugatmengajukanugatankarenakeberatanpengundurandirisecarasepihakyangdilakukanolehTergugat;
- BahwaPenggugatadamangkirberturut-turutselama9(sembilan)haritidakadapemberitahuan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa upah/gaji Penggugat setahu saksi sebesar Rp.3.300.000,- (tiga jutataratusriburupiah);

- Bahwa jam kerja perusahaan Tergugat yaitu hari Senin s/d hari Jumatmasukjam08.00wibs/d04.30,dandihariSabtuliburbekerja;

Menimbang, bahwaselanjutnyapihakPenggugatmengajukanKesimpulan/Konklusitanggal23Februari2022, sedangkanpihakTergugatmengajukan Kesimpulan/Konklusitanggal02Maret 2022;

Menimbang, bahwaselanjutnyasesualsesuatuyangtermuatdalamberitaacara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telahtermuatdan menjadibagianyang takterpisahkandengan putusanini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukanlagidandimohonputusan;

TENTANGPERTIMBANGANHUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang padapokoknyaadalah:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja dari Tergugat sejak 17 Juli 2007denganJabatansebagaiAdministrasiSTNK/BPKBdandiberiupahperbulan sebesar Rp.3.323.000 (Tiga juta tiga ratus dua puluh tiga riburupiah);
2. BahwaselamaPenggugatbekerjadiTempatTergugat,Penggugatsangatbaikdantidakpernahadapermasalahanyangsangatkrusialdiperusahaan,Pengugatmenunjukkanloyalitasyangtinggi, hal tersebut dapat terlihat dari lamanyaPenggugat bekerja ditempatTergugat;
3. Bahwa akan tetapi pada tanggal 06 Mei 2021 Tergugat melaluikantorpusatnyadamemberikanSuratkepadaPenggugatdenganNomor: 064/CM-HRD/V/21 Perihal Mengundurkan diri secara sepihak,yangdapatdipahamibahwaSuratTergugattersebutadalahSuratPemutusan HubunganKerjaterhadap diriPenggugat;
4. BahwaPenggugatsebenarnyamenerimakeputusanTergugatuntuk memutus hubungan kerja dengan Penggugat, karena Penggugatmemahami Tergugat selaku Pengusaha berhak untuk memberhentikanPenggugat, akan tetapi yang Penggugat tidak terima adalah Tergugattidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat seperti uang pesangon,uangpenghargaanmasakerjadanuangpenggantianhakkarena



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menganggap Penggugat mengundurkan diri, padahal anggapan

Tergugat tersebut tidak benar karena tidak berdasarkan hukum;

5. Bahwa alasan Tergugat menyatakan Penggugat dianggap mengundurkan diri karena menurut Tergugat, Penggugat tidak memenuhi panggilan kerja dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat (yang merupakan kantor cabang perusahaan Tergugat) pada tanggal 27 April 2021 dan 04 Mei 2021 sehingga menurut Tergugat, Penggugat dianggap mangkir dan dinyatakan mengundurkan diri;

6. Bahwa tidak benar Penggugat secara sengaja tidak memenuhi panggilan kerja dari PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat. Karena yang benar adalah Penggugat tidak bisaberangkat ke Rantau Prapat untuk memenuhi panggilan kerja karena terkendala masalah Surat Edaran Kepala Satgas Covid-19 Nomor: 13 Tahun 2021 tentang Peniadaan Mudik pada Bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 H, sehubungan surat panggilan kerja tersebut bertepatan pada bulan puasa Ramadhan dan menjelang Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 H/2021 M sehingga Penggugat tidak bisaberpergian ke Rantau Prapat;

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

1. Bahwa Tergugat merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang usaha penjualan kendaraan dan alat-alat pertanian, ekspor impor, serta usaha sebagai distributor, grosir dan leveransir;
2. Bahwa Penggugat merupakan Eks. Karyawan PT. Capella Medan yang bekerja sejak tanggal 17 Juli 2007 hingga 6 Mei 2021 dengan jabatan terakhir sebagai Administrasi PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat dengan besaran gaji terakhir sebesar Rp.3.323.000,- (tiga juta tiga ratus dua puluh tiga ribu rupiah);
3. Bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat disebabkan karena mangkirnya Penggugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Administrasi PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah sejak tanggal 26 April 2021 sampai dengan tanggal 6 Mei 2021;
4. Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat, Tergugat telah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis namun Penggugat tetap tidak hadir untuk bekerja di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Halaman 23 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-Phi/2021/PN.Medan
Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



m

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa apa yang didalilkan Penggugat pada positanya angka 2 sampai dengan 9 adalah dalil yang tidak berdasarkan hukum karenanya menafsirkan permasalahan sesuai dengan kepentingan Penggugat semata;

6. Bahwa awal mulanya pada tanggal 20 April 2021 Tergugat menyampaikan Surat Keputusan Mutasi Karyawan Nomor 079/CM-HRD/SKMK/IV/2021 tertanggal 15 April 2021 secara langsung kepada Penggugat;

7. Bahwa setelah menerima surat mutasi, pada tanggal 23 April 2021 Penggugat mengirimkan Surat Klarifikasi Mutasi Kerja ke Rantau Prapat yang intinya menyebutkan Penggugat menolak tugas untuk mutasi kerja karena mempunyai anak dan alasan pandemi Covid-19;

8. Bahwa Tergugat telah menanggapi surat Penggugat melalui Surat No. 059/CM-HRD/IV/2021 tanggal 26 April 2021 yang intinya menyampaikan bahwa alasan penolakan Penggugat tidak dapat Tergugat terima, dan Penggugat tetap harus melaksanakan mutasi ke PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat. Namun setelah surat tanggapan dari Tergugat, tidak datang lagi dari Penggugat yang artinya Penggugat menerima mutasi yang diberikan;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkakan sebagai oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari pegawai Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/1162 tanggal 16 September 2021 dan oleh karena para pihak belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah merupakan syarat pengajuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Dilarang menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



gugatan

ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut maka dapat diketahui pihak Para Penggugat selaku pekerja hadir, Tergugat selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Halaman
24 Putusan Nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat

berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Para Penggugat tersebut diatas, dan

Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegenbewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang bahwa Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa “Pemberi kerja

adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-

badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau

gaji dalam bentuk lain *juncto* ayat (6) huruf a bahwa “Perusahaan adalah setiap

badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik perse-

kutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik

Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau gaji dalam bentuk lain”;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-11 dan

mengajukan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil

bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-

1 sampai dengan bukti T-12 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Penggugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan

dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-

dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya dan tidak

dibantah oleh Tergugat yang

berarti mengakui bahwa Penggugat (I.c Wulan Dini) mulai bekerja di perusahaan

Tergugat sejak tanggal 17 Juli 2007 sampai dengan 06 Mei 2021 (13

tahun, 9 bulan) sebagai administarsi STNK/BPKB dengan menerima

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan sebagai putusan hukum yang bersifat final dan mengikat, serta tidak dapat digugat lagi. Dokumen ini adalah salinan digital yang dibuat oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dan tidak dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Untuk informasi lebih lanjut, silakan kunjungi situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23

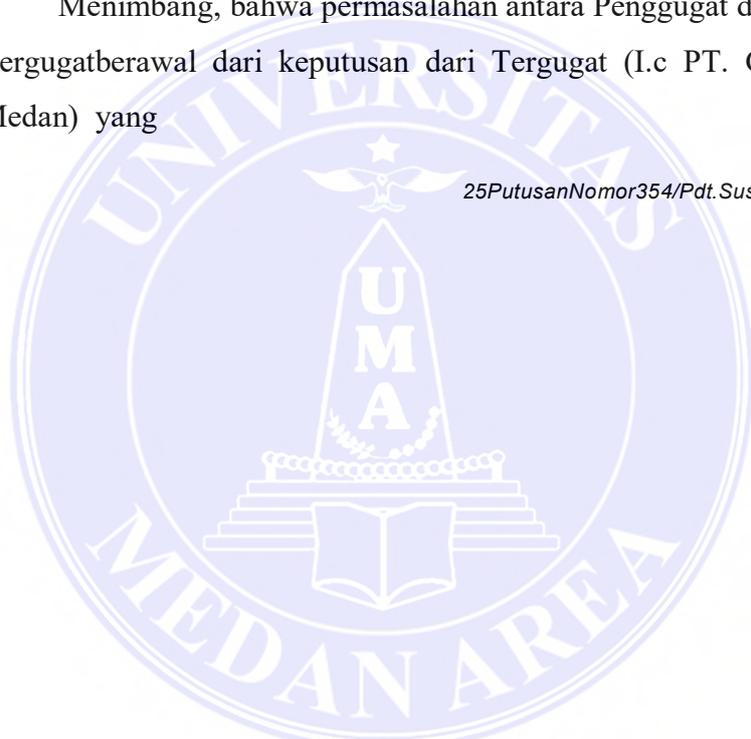


upah/gaji sebesarRp.3.323.000,- (tigajuta tigaratusduapuluhtigaribu rupiah);

Menimbang,bahwaTergugatdalamjawabnyamengakuidantidakme mbantahtentanghubungankerjaantaraPenggugatdenganTergugat,bagianpe kerjaansebagaiadministrasiSTNK/BPKBdanupahyangditerimaolehPenggugat setiap bulannya, namun Tergugat membantah tentang berakhirnyahubungan kerja Penggugat diperusahaan Tergugat bukan karena pemutusanhubungan kerja (PHK) sepihak tetapi oleh karena Penggugat mengundurkan dirisesuaiperaturanperundang- undanganyangberlaku);

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugatberawal dari keputusan dari Tergugat (I.c PT. Capella Medan) yang

Halaman
25PutusanNomor354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memutasikan Penggugat ke kantor cabang PT. Capella Rantau Prapat sesuai surat keputusan Tergugat nomor 079/CM-HRD/SKMK/IV/2021 tanggal 15 April 2021 tentang mutasi karyawan (vide T-6);

Menimbang, bahwa keberatan Penggugat terhadap mutasi perusahaan PT. Capella cabang Rantau Prapat karena tidak bisa meninggalkan anak yang masih kecil ditolak oleh

Tergugat dengan alasan bahwa mutasi merupakan hak mutlak dari perusahaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Perjanjian Kerja Bersama (vide T-1 dan T-7);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat karena alasan pemutusan hubungan kerja sepihak, melainkan Penggugat sendiri yang tidak pernah masuk kerja/kantor selama beberapa hari kerja dan Tergugat telah menegur/memanggil secara tertulis sebanyak 3 (tiga) kali, namun Penggugat tidak menanggapi, sehingga sesuai ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri (vide T-8 dan T-9);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yang diberi tanda T-8 berupa surat panggilan 1 (pertama) terhadap Wulan Dinitanggal 27 April 2021 yang ditujukan kepada Penggugat di Jalan KL. Yos Sudarso KM. 7,5 Nomor 138 LK. VII Tanjung Mulia Medan Deli, dan alat bukti T-9 berupa panggilan ke II (dua) tanggal 03 Mei 2021 agar Penggugat datang ke PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat untuk membicarakan kelanjutan tugas/pekerjaan di perusahaan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak datang menghadiri panggilan kerja dari Tergugat di PT. Capella Medan Cabang Rantau Prapat, maka Tergugat menerbitkan surat nomor 064/CM-HRD/V/21

tanggal 06 Mei 2021 perihal mengundurkan diri secara sepihak oleh

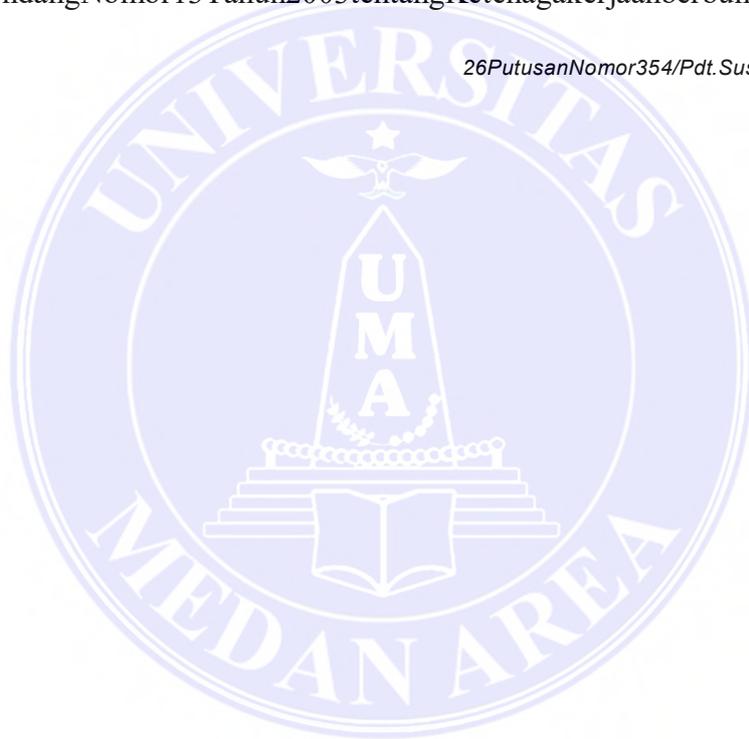


karena Penggugat mangkir lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut (vide P-3 dan T-10);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “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 di panggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena tidak kualifikasikan mengundurkan diri”;

Menimbang, bahwa dalam penjelasan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Yang

Halaman
26 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh, tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja”;

Menimbang, bahwa sesuai Surat Edaran Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 13 Tahun 2021 tentang Peniadaan Mudik Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah dan Upaya Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) selama bulan suci Ramadhan 1442 Hijriah dalam rangka memutus rantai penyebaran Covid-19 (vide T-12);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setaratan pada diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Menimbang, bahwa panggilan pertama dan kedua yang ditujukan kepada Penggugat/Wulan Dini dalam persidangan perkara aquo tidak ada bukti yang sah bahwa Tergugat memberikan surat tugas atau surat jalan kepada Penggugat mengingat surat edaran dari tim gugus covid-19 sehingga Penggugat tidak bisa melaksanakan panggilan dari Tergugat, dan seharusnya Tergugat jugamempertimbangkan keberatan mutasi dari Penggugat atas sesuai asas terbuka, objektif, bebas, adil dan setara sesuai hukum ketenagakerjaan dan hak asasi serta perlindungan hukum;

Menimbang, bahwa surat panggilan pertama dan kedua yang diterbitkan oleh Tergugat tidak memenuhi asas terbuka, objektif, bebas,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan sebagai putusan hukum yang bersifat final dan mengikat, dan akur sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk ayar putusan, transparansi dan keadilan. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi kami akan melakukan terupdate. Edisi ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Accepted 30/11/23
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23



adil dan setaraserta mengabaikan Surat Edaran Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor13 Tahun 2021 tentang Peniadaan Mudik Hari Raya Idul fitri Tahun 1442 Hijriahdan Upaya Pengendalian Penyebaran Corona Virus Diseanse 2019 (Covid-19)selamabulansuciRamadhan1442HijriahdalamrangkamemutusrantaipenyebaranCovid-19,sehinggaMajelisHakimberpendapatbahwapemanggilanterhadapPenggugat(Ic.WulanDini)tidaksahsebagaimana

Halaman
27PutusanNomor354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena panggilan pertama dan kedua yang diberi tanda alat bukti T-8, T-9 dan T-7 tidak sah, maka alat bukti tersebut tidak perlu dipertimbangkan dalam perkara a quo dan dapat dikesampingkan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa oleh karena panggilan bekerja terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak

harmonis lagi seperti semula. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan dan pakesalahan dan Tergugat berkewajiban membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, maka dengan demikian gugatan Penggugat angka 2, 3, dan angka 4 dapat **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir tanpa pakesalahan maka Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan sebagai putusan khusus belumlah memiliki kekuatan hukum tetap karena dapat digugat ke Pengadilan yang lebih tinggi dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk melayani publik, transparansi dan keadilan. Untuk keperluan peninjauan, penelitian dan penulisan karya ilmiah teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi, kami mohon maaf dan terimakasih. Edisi ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 30/11/23



ketentuan pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja satu kali
ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan
ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan sebesar

Halaman
28 Putusan Nomor 354/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMDn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.87.893.350,-

(delapanpuluhdujuhjutadelapanratussembilanpuluhtigarihtubigaratuslimapuluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

- | | | |
|------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1. UangUangPesangon | : | |
| 2x9blnxRp.3.323.000, | = | Rp.59.814.000,- |
| 2. UangPenghargaanMasaKerja: | | |
| 5blnxRp.3.323.000,- | = | <u>Rp16.615.000,-</u> |
| | ±Jumlah | =Rp.76.429.000,- |
| 3. UangPenggantianHak: | | |
| 15%xRp.76.429.000,- | = | <u>Rp.11.464.350,-</u> |
| TotalKeseluruhan | | =Rp.87.893.350,- |

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 191 ayat (1) RBg juncto SuratEdaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan SertaMerta (Uit voerbaarr bij voorraad) mengenai petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum inkraht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini, sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) terhadap setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan ini dengan baik,

menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat puladisertai suatu **dwangsom** apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat secara



salahsatunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) *juncto* Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor: 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa dwangsom dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Halaman
29 Putusan Nomor 354/Pdt. Sus-Phi/2021/PN Mdn





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah **dikabulkan untuk sebagian dan menolaknya untuk selebihnya;**

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;

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

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak-hak kepada Penggugat sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar **Rp.87.893.350,- (delapan puluh tujuh juta delapan ratus Sembilan puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh rupiah)**, dengan perincian sebagai berikut;

1. Uang Uang Pesangon :
 $2 \times 9 \text{ bln} \times \text{Rp.}3.323.000,- = \text{Rp.}59.814.000,-$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $5 \text{ bln} \times \text{Rp.}3.323.000,- = \underline{\text{Rp.}16.615.000,-}$
 $\pm \text{Jumlah} = \text{Rp.}76.429.000,-$

3. Uang Penggantian Hak:
 $15\% \times \text{Rp.}76.429.000,- = \text{Rp.}11.464.350,-$

Total Keseluruhan = **Rp.87.893.350,-**

5. Membebankan kepada Negara biaya perkara sebesar Rp.420.000,00 (empat ratus dua puluh ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Document Accepted 30/11/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskandalamrapatpermusyawaratanMajelisHakim

PengadilanHubunganIndustrialpadaPengadilanNegeriMedan,padahariSeni
n,tanggal04

April2022olehkamiMartuaSagala,S.H.,M.H.,sebagaiKetuaMajelis,Masdal
enaLubis,S.H.,danMeilinusAGPHGulo,S.Kom,S.H.,M.H., masing -
masingHakim Ad Hoc sebagai Hakim

Anggota,berdasarkanpenetapanWakilKetuaPengadilanNegeriMedantangg
al05November 2021 dengan Nomor 354/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Mdn,

putusan manadiucapkan pada hari Rabu, tanggal 06 April 2022, dalam

persidangan yangterbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan
didampingi para HakimAnggota dan dibantu oleh Netty Riama,
S.H.,M.H., Panitera Pengganti

sertadihadiriolehKuasaPenggugatdanKuasaTergugat;

Hakim-hakimAD-Hoc,

HakimKetua,

MasdalenaLubis,S.H.

MartuaSagala,S.H.,M.H.

MeilinusAGPHGulo,S.Kom,S.H.,M.H.

PaniteraPengganti,

NettyRiama,S.H.,M.H.

Biaya-biaya:

1. Biaya panggilan

sidangRp.400.000,002.Redaksi Rp.

10.000,003.Materai Rp.10.000,00

Jumlah Rp.420.000,00(empatratuapuluhribu rupiah)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Disclaimer

Keputusan Pengadilan Negeri Medan No. 354/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 06 April 2022 ini dibuat dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung Republik Indonesia yang telah diadopsi dan diterbitkan secara resmi oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia. Untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah, teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi, kami menyarankan agar terdapat referensi ke sumber aslinya. Hal ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/23

