

KELOMPOK 8			
DOSEN PEMBIMBING :			
NO.	NAMA	NPM	REGULER
1.	Gita Sari Efelin	218400058	REG. B
2.	Nova Afira Amellia	218400042	REG. B
3.	Muhammad Ade Rifa'i	218400046	REG. B
4.	Muhammad Rizky Junizar	218400047	REG. B
5.	Mikael Andaresta Ginting	218400049	REG. B
6.	Doni Akbar Widyanto	198400159	REG. B
7.	Emiya Regina Pepayosa S	218400052	REG. B
8.	Harley Davidson Sembiring Muham	218400055	REG. B
9.	Nathasya Putri Amelia	218400056	REG. B
10	Sania Desrina Putri Gurky	218400061	REG. B
11	Nashya Gina Aliya	218400062	REG. B
12	Imam Wahyudi	218400064	REG. B
13	Dewi Kartika	218400065	REG. B
14	Fauzan Akbar	218400193	REG. B
15	Adinda Syahputra	218400174	REG. B
16	Ehud Billem Sotarduga Sinurat	198400281	REG.A

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

TAHAPAN SIDANG PERADILAN SEMU PERKARA PERDATA

**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
PENGADILAN SEMU FAKULTAS HUKUM UMA**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112

lp/Fax: (061) 4515847, Website: <http://pn-medankota.go.id>

Email :info@pn-medankota.go.id. Email delegasi delegasi, pumdn@gmail.com

PENETAPAN

Nomor 230/Pdt.sus-PH1/2023/PS FH UMA

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Ketua Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus;

Telah membaca surat gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, tertanggal 02 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus pada tanggal 03 Oktober 2023, dibawah Register Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA dalam perkara antara;

AGUNG PARDOMUAN,----- sebagai----- **Penggugat**

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT e.q PT. UNIBIS, ---- sebagai ----
Tergugat

Menimbang, bahwa untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut perlu ditunjuk Majelis Hakim yang susunannya akan disebut dibawah ini, Mengingat Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004;

MENETAPKAN

Menunjukkan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut, dengan susunan sebagai berikut:

1. BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H Sebagai Hakim Ketua;
2. RUMITA SARI, S.H., M.H Hakim Ad Hoc Sebagai Hakim Anggota;
- PASTI SITORUS, S.H., M.H Hakim Ad Hoc Sebagai Hakim Anggota;

Ditetapkan di Medan

Pada tanggal Medan 3-10-2023

WAKIL KETUA PENGADILAN SEMU FH UMA KELAS I-A KHUSUS



DAHLAN

**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
PENGADILAN SEMU FAKULTAS HUKUM UMA**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
lp/Fax: (061) 4515847, Website: <http://pn-medankota.go.id>
Email :info@pn-medankota.go.id. Email delegasi delegasi, pumdn@gmail.com

SURAT PENUNJUKAN PANITERA PENGGANTI
Nomor 230/Pdt.sus-PH1/2023/PS FH UMA

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Kami Panitera Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus membaca Penetapan Ketua Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA, tanggal 03 Oktober 2023, tentang Penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perkara antara:

AGUNG PARDOMUAN,----- sebagai----- **Penggugat**
Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT e.q PT. UNIBIS, ----- sebagai -----
Tergugat

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Buku Pedoman Pelaksanaan Administrasi Perkara Pada Pengadilan Hubungan Industrial serta Pedoman Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Pengadilan Buku I dan Buku II tentang wewenang Panitera untuk mengatur pembagian tugas Pejabat Kepaniteraan.

MENUNJUK:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

Sdr/I : FAIZ AKBAR, SH sebagai Panitera Pengganti, dalam perkara tersebut diatas;

Ditetapkan di MEDAN

Pada Tanggal: 05-10-2023

PANITERA PENGADILAN SEMU FH UMA KELAS I-A KHUSUS

MUSTAFA DJAFAR



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
PENGADILAN SEMU FAKULTAS HUKUM UMA**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Ip/Fax: (061) 4515847, Website: <http://pn-medankota.go.id>
Email :info@pn-medankota.go.id. Email delegasi delegasi, pumdn@gmail.com

SURAT PENUNJUKAN JURUSITA PENGGANTI

Nomor 230/Pdt.sus-PHI/2023/PS FH UMA

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Panitera Muda PHI Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus Membaca Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus tanggal 03 Oktober 2023 dalam perkara perdata Gugatan Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn antara:

AGUNG PARDOMUAN,----- sebagai----- **Penggugat**

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT e.q PT. UNIBIS, ----- sebagai -----
Tergugat

Menimbang bahwa untuk menyelesaikan perkara tersebut perlu segera ditugaskan /ditunjuk Jurusita/ Jurusita Pengganti;

Mengingat Pasal 11 AYAT (3) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman Jo Pasal 68 dan 59 UU No.2 Tahun 1986 Jo. UU No. 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum serta peraturan lainnya yang bersangkutan;

MENUNJUK:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

Sdr/I : BERLINUN SEMBIRING, SH sebagai Jurusita/Jurusita Pengganti;

Untuk memanggil para pihak Penggugat dan Tergugat hadir dalam pemeriksaan perkara tersebut;

Demikianlah penunjukan ini dibuat di Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus;

Ditetapkan di: MEDAN

Pada Tanggal: 05-10-2023

PANITERA PENGADILAN SEMU FH UMA KELAS I-A KHUSUS



MUSTAFA DJAFAR

**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
PENGADILAN SEMU FAKULTAS HUKUM UMA**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112

lp/Fax: (061) 4515847, Website: <http://pn-medankota.go.id>

Email :info@pn-medankota.go.id. Email delegasi delegasi, pumdn@gmail.com

PENETAPAN

Nomor 230/Pdt.sus-PHI/2023/PS FH UMA

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus;

Telah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA. Tanggal 03 Oktober 2023 Tentang Penunjukan Majelis Hakim; Telah membaca surat gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 02 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Kelas I-A Khusus pada tanggal 03 Oktober 2023 dibawah Register Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA. dalam perkara antara:

AGUNG PARDOMUAN,----- sebagai----- **Penggugat**

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT e.q PT. UNIBIS, ----- sebagai -----
Tergugat

Menimbang, bahwa untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut perlu di tetapkan hari dan tanggal persidangan sebagaimana tersebut dibawah ini;

Mengingat Pasal 89 ayat (1) Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004,

MENETAPKAN

Hari persidangan perkara tersebut diatas pada hari Rabu tanggal 16 Bulan Oktober Tahun 2023 pukul 09.00 wib Bertempat di gedung Pengadilan Hubungan Industrial Medan Jalan Pengadilan N0.8 di Kota Medan;

Memerintahkan Jurusita/jurusita pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Medan untuk memanggil kedua belah pihak agar hadir dalam persidangan tersebut diatas, dan kepada pihak Tergugat agar diberikan salinan gugatan, dengan diberitahukan kepadanya bahwa ia dapat menyampaikan jawaban baik lisan atau tertulis yang ditandatangani olehnya atau oleh kuasanya yang sah pada hari persidangan yang telah ditetapkan tersebut;

Ditetapkan di: Medan

Pada tanggal 03-10-2023

KETUA MAJELIS

BRILIANT OSKAR TARIGAN, SH, MH

A. Pembacaan Surat Gugatan Oleh Kuasa Hukum Penggugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 18 Oktober 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG P. SIRAIT, Laki-Laki, lahir di Tapsel, tanggal 15 Maret 1973, umur 50 Tahun, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jalan Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya Albert Hans, S.H., Advokat/Penasihat Hukum, Konsultan Hukum pada "UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE " beralamat di Jalan Kolam Nomor 1 Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus, No.04/SKK/AP//II/2023, tertanggal 29 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Register 1005/Perk.PHI/2023/PS FH UMA tanggal 11 Agustus 2023, yang selanjutnya disebut **Penggugat;**

Lawan

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

Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Arif selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Michael Ronaldy, S.H., M.H., Advokat / Penasihat Hukum dari kantor "FAKULTAS HUKUM PARTNERS", yang beralamat kantor di Jalan Kolam Nomor 1 Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 18 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Register 1320/Perk.PHI/2023/PS FH UMA tanggal 25 Oktober 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;
RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;
PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;
FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Selanjutnya atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Ketua, Kuasa Tergugat menyerahkan Surat Kuasanya tertanggal 18 Oktober 2023;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah untuk pembacaan gugatan;

Kemudian Hakim Ketua melanjutkan pemeriksaan perkara ini dengan terlebih dahulu memerintahkan agar Gugatan yang sudah diperbaiki dibacakan, setelah itu menanyakan bagaimana isi gugatan tersebut dan Kuasa Penggugat menyatakan tetap pada isi gugatannya tertanggal 2 Oktober 2023;

Atas pertanyaan Hakim Ketua, Penggugat menyatakan tetap pada isi surat gugatan tersebut;

Berhubungan dengan itu, Majelis Hakim bermusyawarah dengan Hakim Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 25 Oktober 2023, pukul 14.00 WIB, dengan agenda *jawaban* dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

SURAT KUASA KHUSUS
Nomor: 04/SKK/AP/VII/2023

Yang bertandatangan di bawah ini:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT, Laki-Laki, lahir di Tapanuli Selatan, tanggal 15 Maret 1973, umur 41 Tahun, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jl. Bukit Barisan I No.3, Kelurahan Glugur Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Kartu Tanda Penduduk. 1271205503730009;

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMBERI KUASA;**

Dengan ini memilih domisili di kantor hukum kuasanya yang akan disebut di bawah ini dan memberikan kuasa penuh kepada :

-----**ALBERT HANS, S.H.**-----

Kewarganegaraan Indonesia, berprofesi sebagai Advokat/Penasihat Hukum/Konsultan Hukum pada UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE beralamat di Jalan Kolam Nomor 1 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, untuk selanjutnya disebut sebagai :-----**PENERIMA KUASA;**

Dalam hal ini bertindak baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

-----**KHUSUS**-----

*Untuk dan atas nama mewakili dan/atau mendampingi kepentingan hukum **PEMBERI KUASA** untuk mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap PT.Universal Indofood Product (PT.UNIBIS) yang beralamat kantor di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, kota Medan Provinsi Sumatera Utara di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area, untuk selanjutnya menghadiri seluruh agenda persidangan, membuat surat jawab jinawab, replik, mengajukan bukti surat, menghadirkan saksi-saksi, memberikan kesimpulan, menghadiri sidang pembacaan putusan, menerima salinan putusan dan menghadiri pertemuan dengan para pihak, memberikan*

advis hukum yang dipandang perlu dan sesuai Undang-Undang dalam menjalankan kuasanya;

Dan untuk itu :

- *Mempertahankan hak-hak si Pemberi Kuasa serta menghadap di pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Mahkamah Agung RI, Pembesar-pembesar Negeri dan Badan-badan/instansi-instansi Pejabat Indonesia Pemerintah baik Sipil maupun Militer di seluruh Indonesia;*
- *Membuat dan menjawab pengajuan perdamaian dan memohon akta penetapan akta vanading;*
- *Memeriksa berkas-berkas dan menerima penyerahan berkas-berkas atau pembayaran pembayaran dan menerima atau memberikan surat tanda terimanya ataupun tanda pelunasannya;*
- *Menerima putusan instansi berwenang terkait dan menjalankannya dengan segala cara yang diperbolehkan Undang-Undang;*
- *Dan selanjutnya melakukan segala tindakan dan upaya-upaya lain yang dianggap penting, berguna dan baik oleh yang menerima kuasa untuk menyelesaikan perkara walaupun tidak dengan tegas disebut dalam Surat Kuasa ini;*
- *Pencabutan Kuasa tidak dapat dilakukan secara sepihak dan hanya dapat dilakukan secara tertulis dengan membubuhi materai yang cukup, dengan ketentuan bila si Pemberi Kuasa telah melunasi biaya Administrasi, biaya yang telah dikeluarkan untuk mengurus kepentingan Pemberi Kuasa, beserta honorarium dan success fee Kuasanya;*
- *Kuasa ini diberikan dengan honorarium, hak substitusi dan secara tegas hak retensi:*

Medan, 29 Juli 2023

Pemberi Kuasa,

Penerima Kuasa

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT

ALBERT HANS, S.H



PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

JL NGUMBAN SURBAKTI NO. 38 A MEDAN

BERITA ACARA PENGAMBILAN SUMPAH

Nomor 159/BAS Adv/6/2023/PT UMA

Pada hari Kamis tanggal 22 Juni 2020 dalam sidang terbuka Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area, saya Dr. HERDI AGUSTEN, SH, M.Hum. Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area, dengan disaksikan oleh:

1. JAMUKA SITORUS, SH., M.Hum. Hakim Tinggi pada Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area
2. ASBAN PANJAITAN, S.H., M.H. Hakim Tinggi pada Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area

telah mengambil sumpah sebagai Advokat berdasarkan pasal 4 Undang-Undang R.1. Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat jo. Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Pengambilan Sumpah Advokal jo. Surat Ketua Mahkamah Agung R.I. Nomor 73/KMA/HK.01/X/2015 tanggal 25 September 2015 Perihal Penyumpahan Advokat, menurut agama yang dianut oleh:

ALBERT HANS, S.H. ----- Agama: **KRISTEN**
yang berbunyi sebagai berikut:

----- “ SAYA BERJANJI “ -----

----- “ BAHWA SAYA AKAN MEMEGANG TEGUH DAN MENGAMALKAN PANCASILA SEBAGAI DASAR NEGARA DAN UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA “ -----

----- “ BAHWA SAYA UNTUK MEMPEROLEH PROFESI INI, LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN MENGGUNAKAN NAMA ATAU CARA APAPUN JUGA, TIDAK MEMBERIKAN ATAU MENJANJI BARANG SESUATU KEPADA SIAPAPUN JUGA “ -----

----- “ BAHWA SAYA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PROFESI SEBAGAI PEMBERI JASA HUKUM AKAN DERTINDAK JUJUR, ADIL DAN BERTANGGUNG JAWAB BERDASARKAN HUKUM DAN KEADILAN “ ---

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

----- “ BAHWA SAYA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PROFESI DIDALAM ATAU DILUAR PENGADILAN TIDAK AKAN MEMBERIKAN ATAU MENJANJIKAN SESUATU KEPADA HAKIM, PEJABAT PENGADILAN ATAU PEJABAT LAINNYA AGAR MEMENANGKAN ATAU MENGUNTUNGKAN BAGI PERKARA KLIEN YANG SEDANG ATAU AKAN SAYA TANGANI “ -----

----- “ BAHWA SAYA AKAN MENJAGA TINGKAH LAKU SAYA DAN AKAN MENJALANKAN KEWAJIBAN SAYA SESUAI DENGAN KEHORMATAN MARTABAT DAN TANGGUNG JAWAB SAYA SEBAGAI ADVOKAT “ -----

----- “ BAHWA SAYA TIDAK AKAN MENOLAK UNTUK MELAKUKAN PEMBELAAN ATAU MEMBERI JASA HUKUM DIDALAM SUATU PERKARA YANG MENURUT HEMAT SAYA MERUPAKAN BAGIAN DARIPADA TANGGUNG JAWAB PROFESI SAYA SEBAGAI SEORANG ADVOKAT “ -----

----- “ KIRANYA TUHAN MENOLONG SAYA “ -----

Demikian Berita Acara Sumpah ini dibuat dan ditanda tangani oleh kami yang mengambil sumpah, yang disumpah dan saksi-saksi.

Saksi-saksi,

Wakil Ketua,

1. JAMUKA SITORUS, SH, M.Hum

NIP. 19570715 198801 1001

Dr. HERDI AGUSTEN, SH., M.Hum

NIP. 19610810 1598512 1001

2. ASBAN PANJAITAN, SH., M.H

NIP. 19590131 1986121001

Yang mengucapkan sumpah,

ALBERT HANS, S.H

SURAT KUASA KHUSUS

Yang bertandatangan di bawah ini:

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT, dalam hal ini diwakili oleh Arif kapasitasnya sebagai Direktur PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT, beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso Km. 7,3 Tanjung Mulia, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara.

Dengan ini mengaku dan menerangkan telah memberikan kuasa kepada :

Michael Ronaldy, S.H., M.H., Advokat/ Penasehat Hukum dalam statusnya sebagai penegak hukum dari kantor Fakultas Hukum Partners berkantor di Jalan Kolam No. 1, Medan, Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri mewakili kepentingan pemberi kuasa.

KHUSUS

Bertindak untuk dan atas nama serta guna kepentingan Pemberi kuasa dalam Perkara Reg No. 230/ Pdt.Sus-PHI/ 2023/PS FH UMA. Antara Agung Pardomuan Sirait sebagai Penggugat melawan PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT (UNIBIS) sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dan untuk itu,

Melakukan segala usaha, perbuatan dan tindakan untuk dan atas namanya, Menghadap di semua Pengadilan, Badan-badan Pemerintahan serta Mahkamah Agung dan Lain-lain, Memajukan permohonan atau melawan gugatan atau gugatan balik di muka Pengadilan, Membuat, menandatangani, menyuruh buat atau menjalankan surat-surat perjanjian, surat-surat permohonan, surat-surat gugatan, verzet, risalah kasasi, memori kasasi/ kontra memori Kasasi, exploit jurusita, dan surat-surat lainnya, Meminta, menolak atau menerima sumpah, Meminta jalankan putusan Hakim dan untuk itu member kuasa kepada jurusita, Meminta kasasi ke

Mahkamah Agung terhadap putusan Hakim dan untuk itu menandatangani surat permintaannya, membuat, menandatangani dan mengirim surat keberatannya, dan surat-surat lain yang diperlukan, Meminta atau mencabut executie dan memajukan perlawanan (verzet) terhadap executie yang sedang di jalankan, Dan seterusnya mengerjakan segala sesuatu yang dirasa perlu;

Kuasa ini hanya dapat dibatalkan/dicabut dengan kesepakatan, dan kuasa ini diberikan dengan hak Substitutie kepada pihak lain yang ditentukan sendiri oleh penerima kuasa dengan memilih domisili hukum di alamat kantor penerima kuasa tersebut di atas.

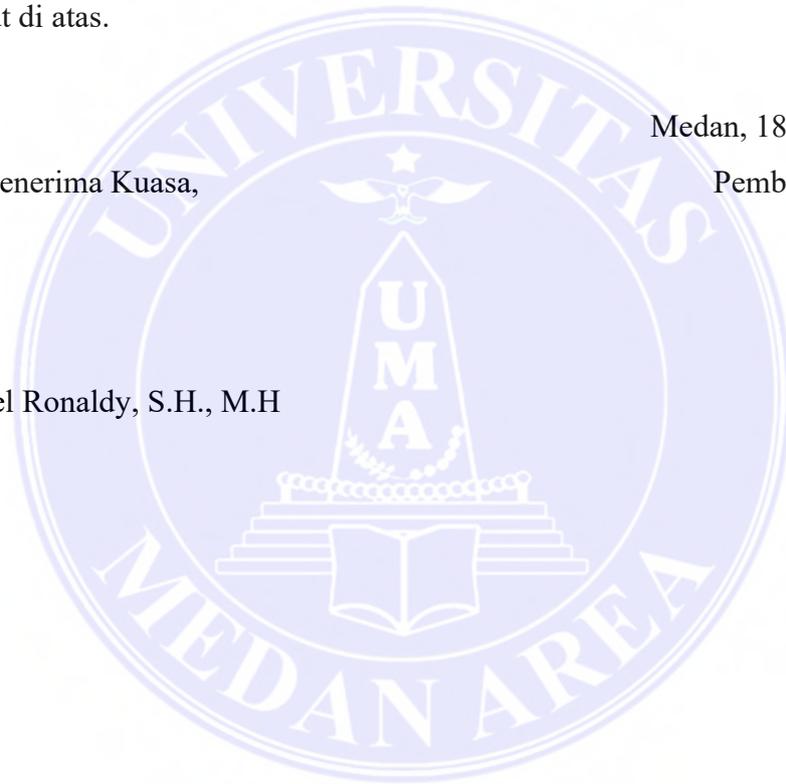
Medan, 18 Oktober 2023

Penerima Kuasa,

Pemberi Kuasa,

Michael Ronaldy, S.H., M.H

Arif



PENGADILAN TINGGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

JL NGUMBAN SURBAKTI NO. 38 A MEDAN

BERITA ACARA PENGAMBILAN SUMPAH

Nomor 159/BAS Adv/6/2023/PT UMA

Pada hari Kamis tanggal 13 Juni 2020 dalam sidang terbuka Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area, saya SETYAWAN HARTONO, SH, MH. Ketua Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area, dengan disaksikan oleh:

1. SAHMAN GIRSANG, SH., M.Hum. Hakim Tinggi pada Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area.
2. OSMAR SIMANJUNTAK, S.H., M.H. Hakim Tinggi pada Pengadilan Tinggi Universitas Medan Area

telah mengambil sumpah sebagai Advokat berdasarkan pasal 4 Undang-Undang R.1. Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat jo. Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Pengambilan Sumpah Advokal jo. Surat Ketua Mahkamah Agung R.I. Nomor 73/KMA/HK.01/X/2015 tanggal 25 September 2015 Perihal Penyumpahan Advokat, menurut agama yang dianut oleh:

MICHAEL RONALDY, S.H. ----- Agama: **KRISTEN**
yang berbunyi sebagai berikut:

---- “ SAYA BERJANJI “ -----

---- “ BAHWA SAYA AKAN MEMEGANG TEGUH DAN MENGAMALKAN PANCASILA SEBAGAI DASAR NEGARA DAN UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA “ -----

---- “ BAHWA SAYA UNTUK MEMPEROLEH PROFESI INI, LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN MENGGUNAKAN NAMA ATAU CARA APAPUN JUGA, TIDAK MEMBERIKAN ATAU MENJANJI BARANG SESUATU KEPADA SIAPAPUN JUGA “ -----

---- “ BAHWA SAYA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PROFESI SEBAGAI PEMBERI JASA HUKUM AKAN DERTINDAK JUJUR, ADIL DAN BERTANGGUNG JAWAB BERDASARKAN HUKUM DAN KEADILAN “ ---

----- “ BAHWA SAYA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PROFESI DIDALAM ATAU DILUAR PENGADILAN TIDAK AKAN MEMBERIKAN ATAU MENJANJIKAN SESUATU KEPADA HAKIM, PEJABAT PENGADILAN ATAU PEJABAT LAINNYA AGAR MEMENANGKAN ATAU MENGUNTUNGKAN BAGI PERKARA KLIEN YANG SEDANG ATAU AKAN SAYA TANGANI “ -----

----- “ BAHWA SAYA AKAN MENJAGA TINGKAH LAKU SAYA DAN AKAN MENJALANKAN KEWAJIBAN SAYA SESUAI DENGAN KEHORMATAN MARTABAT DAN TANGGUNG JAWAB SAYA SEBAGAI ADVOKAT “ -----

----- “ BAHWA SAYA TIDAK AKAN MENOLAK UNTUK MELAKUKAN PEMBELAAN ATAU MEMBERI JASA HUKUM DIDALAM SUATU PERKARA YANG MENURUT HEMAT SAYA MERUPAKAN BAGIAN DARIPADA TANGGUNG JAWAB PROFESI SAYA SEBAGAI SEORANG ADVOKAT “ -----

----- “ KIRANYA TUHAN MENOLONG SAYA “ -----

Demikian Berita Acara Sumpah ini dibuat dan ditanda tangani oleh kami yang mengambil sumpah, yang disumpah dan saksi-saksi.

Saksi-saksi,

Wakil Ketua,

1. SAHMAN GIRSANG, SH, M.Hum

NIP. 19570527 198504 1001

SETYAWAN HARTONO, SH., M.H

NIP. 19580401 198403 1004

2. OSMAR SIMANJUNTAK, SH., M.H

NIP. 19590131 1986121001

Yang mengucapkan sumpah,

MICHAEL RONALDY, S.H

UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE

Jalan Kolam Nomor 1 Medan 20222

Telp: 0811-615-8686 Email: umalawoffice@gmail.com

Medan, 02 Oktober 2023

Kepada Yth:

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu

Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Jl. Kolam No.1, Kota Medan, Sumatera Utara

Perihal: **GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Dengan hormat.

Yang bertandatangan di bawah ini:

ALBERT HANS, S.H

Adalah Advokat dan Konsultan Hukum Legal & Labour Consultant/Corporate pada Universitas Medan Area Law Office, berkedudukan di Jalan Kolam No. 1 Kota Medan, Sumatera Utara, dalam hal ini bertindak baik bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus 04/SKK/AP/V11/2025 tertanggal 29 Juli 2022 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama serta mewakili kepentingan hukum dari **AGUNG PARDOMUAN SIRAIT**, Laki-Laki, lahir di Tapsel, tanggal 15 Maret 1973, umur 50 Tahun, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jl. Bukit Barisan I No. 3, Kelurahan Glugur Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, untuk selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT;**

Dengan ini mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap:

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS, beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, untuk selanjutnya disebut sebagai-----

-----**TERGUGAT;**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

Dasar-dasar diajukan nya Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini adalah :

1. Bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 29 Mei 1999 sampai dengan 2 Agustus 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ *packing staff* di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 22 (dua puluh dua) tahun;
2. Bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni *unibis.co.id*, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa "*Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya dilebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini.*"
3. Bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan "bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra perusahaan yang baik", selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulirnya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Pengggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan

keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja:

4. Bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp.3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;
6. Bahwa reaksi para Pekerja Tetap termasuk Penggugat atas tindakan semena-mena Tergugat adalah melakukan aksi unjuk rasa pekerja dan mogok kerja massal yang merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji, sesuai ketentuan:
 - Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: "Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 **"Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja"**;
 - Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk

rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah":

7. Bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi "balasan yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau *Security* pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan "*sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat*", namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;
8. Bahwa kebijakan sepihak dari Tergugat yang melarang masuk kerja kembali bagi Penggugat dan rekan-rekan Pekerja lainnya tersebut berlangsung selama 3 (tiga) bulan pasca Aksi Unjuk Rasa tersebut yaitu sejak September 2020 sampai November 2021, dimana Penggugat tidak pernah menerima upah pokok padahal status Penggugat MASIH Pekerja dan belum ada Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Bahwa seiring berjalannya waktu, upaya Penggugat bersama rekan kerja lainnya yang tidak dihiraukan Tergugat sama sekali dan tidak ada solusi atas keberatan para Pekerja, akhirnya disadari Penggugat bahwa tindakan pemotongan gaji sepihak bagi Penggugat dan rekan Penggugat lainnya yang umumnya bekerja dengan masa belasan tahun bahkan puluhan tahun dan berstatus Karyawan tetap tersebut dinilai Tergugat sebagai usia tidak produktif dan untuk menekan beban tanggung jawab pesangon yang tinggi,

maka Tergugat menyiasati dengan pemotongan gaji sepihak, agar supaya Penggugat dan rekan-rekan Penggugat yang sudah berusia lanjut atau tidak produktif tersebut melakukan aksi keberatan dan Tergugat dapat memuluskan niatnya menawarkan tawaran Tergugat yang hanya menguntungkan kepentingan Tergugat, yakni:

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

- lainnya sebagai Pekerja pada 29 Agustus 2020 mengajukan permohonan Tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
12. Bahwa guna memperoleh dukungan dari wakil rakyat, Penggugat melalui PPMI kota Medan melakukan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Medan pada tanggal 9 November 2020 dengan menghadirkan para pihak yakni ;
 - Perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan
 - Perwakilan UPT 1 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
 - HRD Tergugat i.c PT. Unibis
 - Perwakilan BPJS Ketenagakerjaan
 13. Bahwa selama Rapat Dengar Pendapat atau RDP berlangsung, terdapat informasi penting dan kesimpulan pelanggaran fatal dilakukan Tergugat terkait jaminan sosial Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat dan dapat menjadi bukti nyata pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat, yakni:
 - a. Pihak BPJS Ketenagakerjaan menerangkan apabila di tanggal 10 Agustus 2020 pada saat periode aksi mogok kerja, secara sepihak pihak Tergugat melaporkan PHK besar-besaran serta mengeluarkan beberapa Pekerja dari Kepesertaan jaminan sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan;
 - b. Pihak BPJS Ketenagakerjaan juga menerangkan apabila jumlah Tenaga Kerja yang di-PHK dan telah dilaporkan Tergugat i.c PT. Unibis berjumlah 242 (dua ratus empat puluh dua) orang yang diputuskan Tergugat sejak Agustus 2021;
 14. Bahwa berdasarkan keterangan dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut membuktikan apabila Penggugat dan para pekerja mogok kerja lainnya pada tanggal 10 Agustus 2020 tersebut telah diberhentikan Tergugat secara sepihak, namun untuk memuluskan akal bulus Tergugat melakukan berbagai cara seolah-olah terkesan melakukan PHK sesuai dengan ketentuan aturan ketenagakerjaan yang tidak dapat dibuktikan pihak Tergugat hal tersebut dilakukan secara sah berdasar hukum terhadap Penggugat dan rekan kerja lain yang mengikuti aksi mogok kerja tersebut;

15. Bahwa apapun alasan pihak Tergugat tidak dapat menyangkal fakta bahwa Tergugat sudah menghentikan pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Penggugat dan Pekerja tetap lainnya yang mengikuti aksi mogok kerja tersebut, karena dari data BPJS Ketenagakerjaan diketahui Tergugat sebagai Pemberi kerja telah menghentikan pembayaran jaminan sosial Tenaga kerja sejak tanggal 14 Agustus 2020 TANPA melalui prosedur hukum yang benar;
16. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat adalah:
 - Dengan sengaja dan sadar telah secara sepihak dan melawan hukum telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 10 Agustus 2020;
 - Dengan sengaja dan melawan hukum Tergugat menghentikan hak Penggugat sebagai Tenaga kerja untuk mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 14 Agustus 2020;
 - Dengan sengaja dan secara sepihak dan melawan hukum melakukan upaya manipulatif dengan seolah-olah telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat untuk bekerja kembali kenyataannya berkali-kali Penggugat mencoba masuk ke area pabrik dan untuk bekerja baik pada saat berlangsung aksi unjuk rasa dan setelah aksi terkait Penggugat dilarang masuk area Tergugat atau hanya sampai di batas gerbang pagar perusahaan Tergugat;
17. Bahwa fakta-fakta pada saat RDP tersebut tidak dimasukkan ke dalam point-point Anjuran sebagai hasil Mediasi Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengingat kedua kegiatan dimaksud yakni RDP dan tahapan Mediasi masing-masing berjalan pada periode yang sama dalam kurun November 2020;
18. Bahwa pada tanggal 25 November 2020 melalui Surat Nomor 567/2459, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran terkait pengaduan yang dilakukan Penggugat bersama dengan rekan Pekerja Tetap lainnya, yakni ;
 - a. Bahwa hubungan kerja antara para pekerja dengan pengusaha PT. Unibis belum putus sampai ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan lain;

- b. Agar Pengusaha PT. Unibis memanggil para Pekerja untuk kembali bekerja dan para pekerja menyatakan secara tertulis untuk kembali bekerja;
 - c. Agar pengusaha PT. Unibis memenuhi hak-hak para Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana diatur di dalam peraturan perundangan maupun perjanjian kerja bersama PT. UNIBIS;
 - d. Agar Pengusaha PT. Unibis dan para pekerja memberikan jawaban tertulis kepada Mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini;
19. Bahwa isi dari Anjuran Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan tersebut, tidak serta merta dipatuhi oleh Tergugat, barulah setelah hampir 1 (satu) bulan kemudian Penggugat beserta rekan Pekerja tetap lainnya melalui kuasa para Pekerja yakni PPMI Kota Medan yang diwakilkan oleh Bapak Awaludin Pane tepatnya pada tanggal 21 Desember 2020 mendapat Kesepakatan Bersama dengan pihak Tergugat untuk menerima Anjuran tersebut. Kesepakatan itu dituangkan dalam surat perjanjian bersama yang disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan Lc Bapak Luhut P.Purba, yang berisikan sebagai berikut;
- a. Bahwa pihak Pertama PT. Unibis dan pihak kedua Sdr Awaludin Pane sepakat untuk melaksanakan Anjuran Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020 yang telah dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 - b. Bahwa pihak kedua para pekerja 145 orang akan kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak pertama PT. Unibis akan menerima kembali para pekerja 14 orang untuk bekerja pada hari dan tanggal tersebut;
 - c. Bahwa para Pekerja yang tidak hadir untuk kembali bekerja pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 maka Pekerja/Buruh tersebut dianggap telah mengundurkan diri;
20. Bahwa atas kesepakatan bersama tersebut maka status Penggugat sebagai Pekerja tetap sepatutnya tetap menerima upah di bulan Desember 2020 begitu juga atas upah yang belum dibayarkan Tergugat di bulan September s/d November 2020, namun tidak terealisasi dan permasalahan ini pun menjadi *cadit quaestio*;

21. Bahwa realisasi atas Kesepakatan bersama yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang sepakat dan tunduk terhadapnya tidak terjadi sebagaimana mestinya, karena fakta-fakta yang terjadi adalah:
- Pada tanggal 28 Desember 2020, Penggugat datang untuk bekerja kembali ke lokasi pabrik Tergugat sesuai dengan jam kerja di pagi hari, namun Tergugat melalui bagian Keamanan tetap TIDAK MENGIJINKAN Penggugat untuk kembali bekerja, Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya malah disuruh pulang karena dikondisikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat atau semua sudah terisi Pekerja lain: Pada tanggal 29 Desember 2020, kembali Penggugat datang untuk bekerja, namun lagi-lagi direspon Tergugat dengan cara yang sama yakni Penggugat disuruh pulang dan disampaikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat;
 - Pada tanggal 30 Desember 2020, Tergugat kembali tidak mengizinkan Penggugat untuk kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;
 - Pada tanggal 4 Januari 2021, Tergugat sama sekali tidak mengizinkan Penggugat untuk masuk kembali Penggugat datang untuk bekerja di lingkungan Perusahaan dan semakin menegaskan seolah benar tidak ada lagi posisi atau unit kerja sebelumnya untuk dikerjakan Penggugat,
22. Bahwa akibat dari akal-akalan Tergugat tersebut telah meresahkan bagi Penggugat dan ratusan rekan Pekerja Tetap lainnya, hal mana sangat ditentang karena merugikan kepentingan hak-hak Pekerja, oleh karenanya ada perwakilan para Pekerja tetap berusaha berkomunikasi dengan manajemen perusahaan Tergugat untuk meminta kejelasan dan kelanjutan status para Pekerja yang berunjuk rasa;
23. Bahwa hasil negosiasi tersebut adalah Perusahaan Tergugat i.c PT.Unibis tetap pada niat bulus sebelumnya yakni telah menganggap para Pekerja tetap yang ikut unjuk rasa telah di PHK sepihak oleh Tergugat dan berujung pada penawaran uang kompensasi HANYA sebesar sekitar 30% dari total perhitungan normatif hak pesangon masing-masing Pekerja dari ketentuan hak

pesangon sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mana secara keseluruhan menimbulkan beragam respon dari Pekerja tetap termasuk Penggugat yang merespon tidak bersedia menerima tawaran uang kompensasi tersebut dan tetap menunggu Tergugat untuk merealisasikan isi Anjuran dan Kesepakatan sebelumnya yakni Penggugat dan rekan kerjanya bekerja kembali;

24. Bahwa itikad baik Penggugat dan rekan-rekan Pekerja Tetap lainnya yang bertahan dan tidak mau menerima tawaran uang kompensasi dari Tergugat dan menunggu realisasi yang hampa berlangsung hingga lebih dari 2 (dua) bulan sejak Kesepakatan Bersama tersebut dilanggar pihak Tergugat, pada faktanya tidak pernah ada realisasi Tergugat untuk panggilan masuk kerja kembali tersebut;
25. Bahwa penantian untuk bekerja kembali yang diyakini oleh Penggugat tidak kunjung diadakan, apalagi terkait penerimaan upah pokok dan hak-hak jaminan Sosial dan jaminan Kesehatan bagi Penggugat sebagai Tenaga Kerja juga dihentikan sepihak oleh Tergugat, hal tersebut berlangsung hingga lebih dari 6 (enam) bulan, sampai pada tanggal 17 Maret 2021 Penggugat baru menerima ada Surat Panggilan dari Tergugat untuk disuruh bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021 yang dikirim Tergugat melalui staff HRD an Mariana Limbong;
26. Bahwa terkait keberatan Penggugat tidak menerima haknya yaitu upah pokok selama bulan September 2020 hingga 17 Maret 2021 telah disampaikan kepada bagian HRD dari Tergugat, namun penjelasan dari HRD Tergugat "Dikarenakan Tergugat tidak bekerja dari periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 maka Penggugat tidak berhak untuk menerima upah pokok selama kurun waktu tersebut atau disampaikan Tergugat dengan istilah "*No work No Pay*", hal mana sangat merugikan hak-hak dasar Penggugat sebagai Tenaga Kerja yang berstatus masih aktif dan padahal Tergugat lah yang tidak menjalankan salah satu butir anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada bulan November 2020 yakni agar Pengusaha mempekerjakan kembali seluruh Pekerja Tetap yang ikut mogok kerja pada Agustus 2020 lalu, yang justru disiasati Tergugat dengan cara:

- Tergugat menutup dan menjaga pintu masuk utama area pabrik Tergugat dengan ketat dan memerintahkan Staff Keamanan Tergugat supaya Penggugat dan Pekerja Tetap lainnya dilarang masuk ke area Pabrik Tergugat;
 - Tergugat memberi alasan tidak dapatnya Penggugat beserta rekan Penggugat lainnya masuk ke area Pabrik tergugat untuk bekerja kembali karena TIDAK ADA posisi yang tersedia bagi Penggugat dan rekan Pekerja lainnya;
27. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar upah Penggugat selama lebih dari 3 (tiga) bulan lebih selama September 2020 hingga periode Maret 2021 secara berturut-turut, jelas merupakan salah satu alasan dapat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf C undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya:
- Pasal 169 (1) huruf c**
1. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan industrial kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - C. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
28. Bahwa untuk menutupi pelanggaran ketenagakerjaan, Tergugat bukannya melakukan PHK dengan cara prosedural sesuai hukum malah menyuruh Penggugat masuk kerja kembali tapi dengan siasat licik melakukan perubahan signifikan terhadap hak-hak dasar Tenaga Kerja baik dari segi pengupahan, status pekerja berubah menjadi seperti Buruh Harian Lepas, tugas pekerjaan bukan lagi staff produksi namun bidang kebersihan, shift kerja tidak tetap dan rentan melanggar prinsip kesehatan dan keselamatan kerja supaya akhirnya Penggugat mengundurkan diri;
29. Bahwa pada faktanya atas kondisi masuk kerja kembali yang berbeda dan tidak sesuai dengan definisi bekerja kembali sebagaimana posisi dan tanggung jawab kerja Penggugat dan rekan kerja lainnya yang tidak sesuai tersebut dan telah menimbulkan perselisihan kepentingan dan hak tersebut telah dilakukan upaya mengirimkan teguran hukum kepada Tergugat, namun diabaikan Tergugat

dengan alasan telah ada surat pemanggilan kerja kembali dari Tergugat untuk Penggugat, hal mana merupakan upaya akal-akalan atau manipulatif dari Tergugat untuk menutupi pelanggaran ketenagakerjaan untuk menghindari ketentuan pembayaran 2 (dua) kali ketentuan Pesangon sebagaimana perhitungan Hak-Hak Pesangon, Uang pisah dan Uang penghargaan masa kerja bagi Pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Pemberi Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

30. Bahwa kronologis cara-cara Tergugat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial bagi pekerjanya dilakukan dengan cara memanfaatkan harapan dari Penggugat yang tidak memahami aturan hukum Ketenagakerjaan, yang sejatinya melindungi hak-hak Pekerja namun dimanfaatkan Tergugat dengan cara;

- Penggugat dipekerjakan kembali TANPA Surat Penugasan kembali bekerja dilengkapi, TANPA posisi dan unit kerja yang sama bagi Penggugat, TANPA shift atau jadwal jam kerja selalu berubah-ubah diatur dalam 1 (satu) media Whatsapp grup yang diatur oleh HRD Tergugat yakni Siaw Me dan Mariana Limbong:
- Penggugat disuruh bekerja secara sendirian TANPA rekan kerja manapun dan di ruangan yang sepi, tidak produktif/ tanpa fungsi, gelap dan beresiko tinggi membahayakan Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi Penggugat, bahkan disuruh Tergugat untuk menggunakan alat-alat kerja yang tidak pernah dijalankan, tanpa diajari Tergugat sebelumnya, disuruh bekerja BUKAN pada unit kerja semula yakni di bagian produksi tapi pada bagian dan ruang kerja tidak menentu yang umumnya di bidang kebersihan yang penugasannya dadakan atau sengaja dibuat- buat seperti Penggugat disuruh mencuci palet, membersihkan sawang-sawang yang tinggi pada ujung-ujung ruangan tidak terpakai dengan alat yang seadanya dengan penerangan yang minim bahkan pernah bekerja yang kuat indikasinya penerangan sengaja dimatikan agar Penggugat takut dan tidak tahan sehingga tertekan dan mengajukan pengunduran diri, hal mana sangat terkejut bagi Penggugat karena dari sejak awal dipekerjakan kembali Penggugat beserta beberapa

rekan Pekerja tetap lainnya pekerjaan sebagai buruh harian lepas dengan sistem kerja tanpa ketentuan tetap, bekerja hanya jika diatur jadwal shift kerja masing-masing dan hak-hak cuti Pekerja pada umumnya apalagi terkait upah pokok tanpa standar pengupahan, karena di periode tertentu setiap 2 (dua) minggu 1 kali Penggugat dipanggil staff HRD untuk menerima upah proporsional harian;

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

Shift pagi, mulai pukul 09.00 WIB s/d pukul 17.00 WIB, lalu Shift tengah mulai Pukul 12.00 WIB s/d 20.00 WIB, shift malam mulai Pukul 15.00 WIB s/d Pukul 23.00 WIB, dan bahkan ada shift subuh mulai Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB belum termasuk perintah kerja lembur yang semena-mena dari Tergugat ketentuan jumlah waktu kerja 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu.

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

namun hanya 1 (satu) kali Pesangon, sehingga telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk bekerja kembali Penggugat tersebut hanya untuk menghindari tanggung jawab normatif Tergugat atas pembayaran Pesangon sebesar 2 (dua) kali sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi Penggugat;

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

Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

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

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

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

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

Pasal 3

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

Pasal 4

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

Pasal 6

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha;
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur;

Pasal

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

33. Bahwa fakta yang terjadi adalah perubahan terhadap jadwal shift tersebut **sama sekali tidak mendapatkan persetujuan bersama dengan Penggugat** sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dan huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu, Penggugat juga

tidak pernah menerima upah pokok kerja dan upah lembur yang secara hukum menjadi tanggung jawab Tergugat kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur jo. Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian tersebut jelas bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum karena secara sadar melalaikan kewajibannya;

34. Bahwa Tergugat juga tidak pernah melakukan peninjauan untuk menilai kinerja dari Penggugat, hal tersebut jelas merupakan sebuah pelanggaran Tergugat mengingat dalam ketentuan **Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product (PT. UNIBIS)** disebutkan bahwa:

Pasal 10, berbunyi "Penilaian Prestasi Kerja dilaksanakan setiap bulan sekali oleh atasannya, sesuai dengan mekanisme yang berlaku"

35. Bahwa Penggugat yang awalnya bekerja pada bagian produksi juga secara sepihak diperintahkan ke bagian kebersihan tanpa adanya surat pemberitahuan dan surat mutasi dari Tergugat kepada Penggugat. Hal tersebut juga merupakan sebuah pelanggaran oleh Tergugat mengingat di dalam ketentuan **Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)** disebutkan bahwa:

Pasal 13

"Pelaksanaan mutasi harus dikomunikasikan kepada Pekerja dengan surat pemberitahuan mutasi yang dilekulkarkan oleh bagian Human Resources"

36. Bahwa tindakan yang patut diduga sebagai kecurangan lainnya yang dilakukan Tergugat adalah dengan melakukan Demosi Jabatan yang dilakukan tepat setelah dilaksanakan Perjanjian pada tanggal 21 Desember 2020 dan hal tersebut patut diduga bertujuan agar Penggugat tidak sempat menyampaikan demosi tersebut pada saat Mediasi para pekerja dan Tergugat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan:

37. Bahwa dalam Pasal 14 **Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Universal Indofood Product cq PT. UNIBIS** disebutkan:

Pasal 14

"Demosi adalah suatu penurunan grade jabatan Pekerja ke grade jabatan yang rendah, yang disebabkan karena ketidakmampuan melakukan suatu pekerjaan yang dapat dibuktikan dengan hasil penilaian dari atasannya"

Berdasarkan pasal tersebut, alasan dilakukannya Demosi terhadap Penggugat haruslah dikarenakan ketidakmampuan Penggugat itu sendiri atas pekerjaannya dan ketidakmampuan tersebut harus di buktikan dengan penilaian tertentu yang dilakukan atasan Penggugat. Namun faktanya, Demosi yang dilakukan terhadap Penggugat dilakukan atas dasar kesewenangan Tergugat, tanpa kesalahan ataupun ketidakmampuan Penggugat atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan juga demosi tersebut dilakukan tanpa ada penilaian atas pekerjaan Penggugat. Jelas bahwa Tergugat telah dengan sengaja melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama yang mana seharusnya Perjanjian Kerja Bersama tersebut menjadi acuan oleh Tergugat sebelum melakukan demosi atas Penggugat;

38. Bahwa rangkaian perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sebagai itikad buruk sebagai upaya mengelabui hukum dan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang akibatnya sangat buruk bagi hak-hak normatif Penggug sebagai Tenaga Kerja dengan tujuan agar Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan pada akhirnya Penggugat karena merasa tertekan akan menerima berapapun uang yang ditawarkan oleh Tergugat;
39. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang dibuat masuk kerja kembali karena akal- akalan Tergugat yang berbeda sikap dengan rekan kerja Penggugat lainnya yang ada menerima tawaran negosiasi uang pisah dan beberapa rekan kerja Penggugat lainnya yang dari sejak surat panggilan masuk kerja kembali dari Tergugat tertanggal 17 Maret 2021 tidak pernah masuk kerja kembali, Penggugat adalah pekerja yang masuk kerja kembali akibat akal-akalan Tergugat agar supaya Penggugat menyesal masuk kerja kembali, tertekan dan mengundurkan diri secara pribadi, hal mana diketahui Penggugat dan akhirnya memperjuangkan hak-haknya melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melalui tahapan proses prosedural antara

Penggugat dan Tergugat telah dilakukan Pertemuan Bipartit namun gagal dan dilanjutkan upaya Tripartit kembali dengan Mediator Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah mengeluarkan anjuran dengan Nomor: 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, namun dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat memutuskan untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area sebagaimana diatur Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial:

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak,
40. Bahwa dikarenakan telah selama lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut sejak September 2020 sampai dengan Februari 2021 belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dan pada faktanya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat pada kurun setelah periode tersebut pun Tergugat tidak dapat membuktikan hubungan kerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga tidak ada 1 (satu) dasar atau alasan apapun yang membenarkan dalil Tergugat pada jawab jinawab perkara a quo nantinya dengan dalil "telah memberhentikan Penggugat secara patut dan benar berdasarkan hukum ketenagakerjaan melalui surat pemberitahuan apapun dengan harapan surat itu akan didiskualifikasikan mengundurkan diri, karena pada faktanya saat Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat pada kurun 18 Maret 2021 hingga 2 Agustus 2023 merupakan pelanggaran Tergugat sendiri yang menimbulkan perselisihan hak dan kepentingan, karena Tergugat secara melawan hukum ketenagakerjaan telah mempekerjakan Penggugat kembali tanpa adanya perjanjian kerja bersama dan tanpa surat keputusan penempatan Penggugat pada unit kerja yang sama dan

permanen, mengubah posisi pekerjaan Penggugat dengan semena-mena dari yang semula bagian produksi dengan jam kerja tetap menjadi kerja serabutan dengan jam kerja tidak tetap atau menjadi Buruh harian lepas, hal mana tidak sesuai dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan tujuan agar Penggugat merasa keberatan akan pekerjaan yang dijalannya, dikondisikan Tergugat segala cara agar tidak dapat masuk kerja kembali pada saat pandemi kurun tahun 2021 lalu, sekalipun sakit maka hanya boleh jika Penggugat menyertakan surat tes Covid-19 dengan hasil negatif dan benar saja Penggugat pernah sakit dan saat akan masuk kerja kembali dihalangi Tergugat dengan berbagai alasan supaya tidak dapat masuk kerja sehari-hari, sehingga Tergugat bisa leluasa mendalilkan kualifikasi mengundurkan diri, upaya Tergugat tersebut sia-sia karena dalil tersebut tidak bisa dipaksakan berlaku bagi Penggugat, **maka demi hukum Penggugat tetap berhak atas upah yang menjadi hak Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sesuai yang menjadi haknya semasa Penggugat bekerja tersebut**, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian:

- I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021 6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021 4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-
- II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
 - Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.465.910,-

Perhitungan tersebut di atas dihitung sebagai Hak normatif terkait upah Penggugat yang tidak diberikan Tergugat padahal masih berstatus sebagai Pekerja tetap selama periode sejak pasca unjuk rasa periode Agustus 2020 dan periode dihalangi Tergugat untuk masuk kerja kembali, bahkan saat masa masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 hingga terakhir Penggugat bekerja tanggal 2 Agustus 2021 tidak pernah mendapat upah pokok selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan,

dapat dibuktikan Penggugat dari hasil cetak rekening penggajian, kecuali bisa dibuktikan lain oleh Tergugat di persidangan a quo;

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

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386,380,-
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910.	= Rp. 27.727.280,-
c. Uang Penggantian hak	: 15% x Rp. 90.113.660	= Rp. 13.517.049,-
Total:		= Rp.103.630.709,-

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

42. Bahwa pada faktanya dari sejak Penggugat diberi surat pengumuman masuk kerja kembali pada periode 18 Maret 2021 setelah vakum atau dihalang-halangi bekerja kembali dari sejak pasca unjuk rasa Penggugat beserta rekan kerja lainnya pada Agustus 2020 hingga Februari 2021 tidak ada realisasi masuk kerja kembali yang diizinkan Tergugat, jelas faktanya telah ada niat buruk Tergugat dengan sengaja mengakal-akali hukum dan Penggugat yang kurang paham hukum terkait hak dan kewajiban Pekerja sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait;
- Tergugat tidak dapat menunjukkan dasar hubungan kerja yang benar sesuai hukum ketenagakerjaan yakni berupa perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pemberi Kerja, dilengkapi dengan posisi atau jabatan Penggugat sebagai Pekerja, upah Pokok Penggugat sesuai dengan alasan Tergugat kepada Mediator di Disnaker Kota Medan bahwa posisi pekerjaan Penggugat yang

lama sudah tidak ada dan perintah kerja hanya berdasarkan media Whatsapp grup yang berisikan 7 (tujuh) orang Pekerja termasuk Penggugat yang masih datang bekerja kembali dan 3 (tiga) orang perwakilan dari perusahaan Tergugat yakni bagian Divisi Human resource atas nama Siaw Me, Mariana Limbong dan personil Kordinator;

- Tidak ada dasar dan dalil hukum apapun yang membenarkan Tergugat dapat melayangkan surat pemberhentian kerja sepihak dengan dasar Penggugat dianggap mengundurkan diri di persidangan perkara a quo nantinya, karena keberadaan surat administrasi apapun tersebut cacat hukum dan tidak sah, bahkan dapat dijadikan bukti pelanggaran Tergugat terkait pelanggaran jam kerja dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan kerja di persidangan perkara a quo;
- 43. Bahwa perkara a quo cukup lama diajukan Penggugat sampai ke persidangan, karena pada faktanya pada kurun waktu awal tahun 2023 sampai sebelum gugatan a quo diajukan, Penggugat mengajukan proposal perdamaian kepada Tergugat sejak diterbitkannya Anjuran dari Disnaker Kota Medan tertanggal 11 Maret 2022, agar terbuka jalan negosiasi para pihak terkait hak pesangon dan hak-hak normatif, namun itikad baik Penggugat tersebut tidak digubris Tergugat hingga akhirnya Penggugat menempuh jalur persidangan, karenanya mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo mengabulkan hak-hak normatif Penggugat yang mencerminkan rasa keadilan dan kemanusiaan bagi nasib buruh/ pekerja di Indonesia;
- 44. Bahwa untuk menjamin agar Gugatan a quo tidak menjadi sia-sia/illusoir serta menjamin kepastian dipenuhinya hak-hak Penggugat secara materiil, maka Penggugat memohonkan agar diletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) berupa tanah dan bangunan Pabrik PT. Universal Indofood Product (Unibis) beserta alat-alat produksi didalamnya yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
- 45. Bahwa dikarenakan dalil-dali gugatan ini mempunyai dasar-dasar dan dalil-dalil yang kuat sehingga patut dan beralasan Majelis Hakim yg memeriksa dan mengadili perkara a quo agar memutuskan Tergugat dihukum untuk membayar

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

I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6.5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- Rp. 22.528.415,-
- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4.5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595,-

Total kekurangan upah pokok:

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:

- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok = Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

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

MENGADILI

DALAM PROVISI

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat, yakni:

1. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-

Total kekurangan upah pokok:

Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

2. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok = Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena Tergugat melakukan perbuatan yang diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat, yakni
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595,-Total kekurangan upah pokok:
Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-
(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat untuk tahun 2020 sebesar Rp.3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar ;

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

(seratus tiga juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus sembilan rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa tanah dan bangunan beserta alat- alat pabrik PT. Universal Indofood Product c.q PT. Unibis terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

7. Menyatakan putusan PHI ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan (verzet), maupun upaya hukum Kasasi dan Peninjauan kembali;

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

Demikian Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini diajukan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KUASA HUKUM PENGGUGAT,

ALBERT HANS, S.H



D. Pembacaan Jawaban Oleh Kuasa Hukum Tergugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 25 Oktober 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Atas kesempatan yang telah diberikan sesuai jadwal persidangan yang telah ditetapkan, Kuasa Tergugat membacakan jawaban atas gugatan Penggugat;

Setelah Kuasa Tergugat membacakan Jawaban gugatan, lalu salinannya diserahkan kepada Kuasa Penggugat dan dilampirkan dalam berkas perkara;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, Kuasa Penggugat menerangkan akan mengajukan Replik dan mohon waktu;

Berhubungan dengan itu, Majelis Hakim bermusyawarah dengan Hakim Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada

hari: Rabu tanggal 2 November 2023, dengan agenda *Replik* dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM PARTNERS

ADVOKAT – KONSULTAN HUKUM

Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com

Jawaban Tergugat

Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA

Antara

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT

Sebagai Penggugat

Melawan

PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)

Sebagai Tergugat

Kepada Yang Terhormat,
Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadil
Perkara Hubungan Industrial
Nomor: 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA
di-
MEDAN.

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Michael Ronaldy, S.H. M.H Advokat/Penasehat Hukum dari kantor Fakultas Hukum Partners berkantor di Jalan Kolam No. 1 Medan, Telp/phone: 0811608144, dalam hal ini bertindak baik bersama-sama maupun sendiri- sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Oktober 2023 dan oleh karenanya bertindak untuk dan atas nama serta mewakili kepentingan hukum :

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT (UNIBIS), Alamat Jl. KL. Yos Sudarso Km. 7,3 Tanjung Mulia, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara.

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

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

TENTANG EKSEPSI

Gugatan Penggugat Daluarsa.

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

- Bahwa ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020 Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 dicabut dan UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut terdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003. Maka pasal 82 yang berlaku saat ini menegaskan gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan **hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.**
- Bahwa setelah melalui persoalan hukum yang sangat panjang mulai dari tanggal 10 Juni 2020 hingga Agustus 2021 Tergugat selaku pengusaha sudah cukup memberikan kesempatan kepada Penggugat dan memberikan hak-hak Penggugat, bahkan Dinas ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan anjuran yang kedua kalinya dengan Nomor: 567/402 tanggal 11 Maret 2022 namun pada akhirnya antara Penggugat dan Tergugat sama- sama **memutuskan untuk menolak** anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan No. 567/402 tertanggal 11 Maret 2022 tersebut, hal ini sesuai dengan dalil Penggugat pada poin 39 halaman 16 yang intinya menyatakan: **namun dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat memutuskan untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Medan.**
- Bahwa dihitung sejak keputusan menolak anjuran tersebut tanggal 11 Maret 2022 hingga gugatan aquo diajukan pada tanggal 03 Oktober 2023, maka gugatan sudah melebihi batas waktu 1 tahun. Gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa dan bertentangan dengan ketentuan yang di persyaratkan didalam Pasal 82 UU. No 2 tahun 2004, untuk itu beralasan hukum gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa, maka beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima:

TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon apa yang disampaikan pada eksepsi mutatis mutandis menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara. Tergugat telah melaksanakan seluruh kewajiban termasuk pembayaran hak-hak normative dan bonus kepada seluruh karyawan, terkait permasalahan hukum hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tersebut pada dasarnya telah Tergugat upayakan penyelesaian secara musyawarah dan kekeluargaan namun belum membuahkan hasil;
2. Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak beralasan hukum dan tidak didasari dengan iktikad yang baik, untuk itu Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatan aquo Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebab Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi adalah **Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH**, hal ini sesuai dengan pengakuan Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 18 poin 40 yang intinya menyatakan bahwa Penggugat terakhir masuk bekerja **pada tanggal 2 Agustus 2021** hingga sampai saat sekarang ini, namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan justru bentuk pernyataan yang semena-mena kepada Tergugat,
3. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan mogok bekerja yang dilakukan Penggugat sebelumnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka beralasan hukum apabila Tergugat mensomir kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalilnya tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang- undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Bahwa yang menjadi catatan penting dalam perkara aquo adalah Penggugat terbukti telah **mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH dan dianggap mengundurkan diri** yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana yang

diatur didalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

5. Bahwa perlu Tergugat tegaskan, pokok permasalahan dalam perkara aquo **disebabkan pelanggaran oleh Penggugat sendiri**, dengan uraian peristiwa sebagai berikut;
 - 1) Bahwa pada tanggal 10 Juni 2020 Penggugat bersama dengan Serikat Pekerja PPA-PPMI telah melakukan mogok kerja. Untuk mencari solusi terbaik kemudian dilakukan perundingan antara pimpinan perusahaan dengan PPA-PPMI yang di fasilitasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 - 2) Bahwa pada tanggal 27 Juni 2020 Tergugat telah mengirim Undangan Bipartit No. 233/UIP/HR/VI/20 kepada Penggugat dan pekerja lainnya yang juga merupakan anggota PPA-PPMI (Serikat Pekerja) untuk bermusyawarah;
 - 3) Bahwa pada tanggal 30 Juni 2020 dilakukan perundingan pertama, dengan hasil hampir 85% mencapai kesepakatan, namun belum dibuatkan berita acara karena Pengurus PPA-PPMI masih akan berdiskusi terlebih dahulu dengan DPC-PPMI Kota Medan;
 - 4) pada tanggal 3 Juli 2020 ditempat yang sama di kantor Tergugat, dilakukan perundingan kedua, namun pada saat itu PPAPPMI yang mewakili Penggugat dan pekerja lainnya menyatakan tidak bersedia melanjutkan Bipartit dengan alasan akan dilanjutkan saja ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pekerja akan kembali melakukan aksi mogok kerja;
 - 5) Bahwa pada tanggal 03 Juli 2020 sore PPA-PPMI mengirimkan surat kepada Tergugat pemberitahuan Unjuk Rasa Ke- II dan pada tanggal 28 Juli 2020 mengirimkan surat pemberitahuan unjuk rasa ke - III;
 - 6) Bahwa karena tidak mendapatkan jalan terbaik lalu pada tanggal 10 Agustus 2020 PPA - PPMI bersama pekerja melakukan unjuk rasa dan mogok kerja selama sehari-hari dan sejak saat itu Penggugat tidak pernah lagi masuk bekerja di perusahaan Tergugat;
 - 7) Bahwa pada tanggal 25 November 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan Surat anjuran yang salah satu poinnya memerintahkan Tergugat PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) memanggil para

- pekerja (termasuk Penggugat) menyatakan secara tertulis bersedia untuk kembali bekerja;
- 8) Bahwa pada tanggal 04 Desember 2020, Tergugat menanggapi Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2459 tanggal 25 November 2020, yang pada dasarnya Tergugat Menerima atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) (ic. Tergugat);
 - 9) Bahwa kemudian berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2459 tersebut, pada tanggal 5 Desember 2020 Tergugat mengirimkan Surat panggilan kerja I No. 573/UIP/HR/XII/2020 kepada Penggugat untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat tidak mengindahkan atau menghadiri Surat Panggilan Kerja yang dikirimkan Tergugat;
 - 10) Bahwa pada tanggal 10 Desember 2020, Tergugat kembali mengirimkan Surat Panggilan Kerja ke II kepada Penggugat untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat juga tidak mengindahkan dan tidak menghadiri Surat Panggilan Kerja dari Tergugat;
 - 11) Bahwa pada tanggal 15 Desember 2020, Tergugat mengirimkan Surat Pemberitahuan No. 647/UIP/HR/XII/2020 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan perihal Laporan Karyawan/i Tidak Memenuhi Panggilan Kerja termasuk didalam nya ketidakhadiran Penggugat;
6. Bahwa selama proses yang Tergugat uraikan tersebut diatas berlangsung, Penggugat **tidak pernah masuk bekerja dan tidak pernah melaksanakan kewajibannya**, akibat dari peristiwa mogok kerja tersebut Tergugat tidak bisa melakukan produksi, hampir seluruh bahan baku makanan busuk, sehingga menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi Tergugat;
 7. Bahwa dapat Tergugat sampaikan, selain Penggugat ada banyak pekerja lain yang ikut melakukan mogok kerja namun sudah diselesaikan hak-hak nya sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, berbeda dengan Penggugat yang tetap tidak mau menerima iktikad baik dari Tergugat meskipun Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti

hak dan uang pisah oleh karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH;

8. Bahwa Pasal 168 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan sebagai berikut :
 - 1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
 - 2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja;
 - 3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
9. Bahwa selanjutnya Pasal 53 Ayat (5) butir ke 1 dan ke 2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mesyaratkan sebagai berikut:
 - Pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah;
 - Peningkatan Pelanggaran, dimana masa berlaku surat peringatan yang diterimanya belum habis;
 - Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dalam sebulan;
10. Bahwa perbuatan Penggugat tersebut yang dengan sengaja secara berulang-ulang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, adalah perbuatan yang telah melanggar ketentuan serta menimbulkan kerugian bagi Tergugat, Tergugat telah memperingatkan kepada Penggugat, namun tidak mendapat respon positif dari Penggugat oleh karena itu berdasar hukum apabila Majelis Hakim mempertimbangkan untuk memberikan putusan yang menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat terhadap diri Penggugat tanpa kewajiban

membayar uang pesangon sesuai dengan kaidah hukum UU No. 13 Tahun 2003;

11. Bahwa dengan iktikad baik Tergugat (perusahaan) telah berupaya melakukan pembicaraan dengan Penggugat mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yang mengakibatkan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, sebab Penggugat sudah melakukan pelanggaran dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan/ tanpa alasan sama sekali;
12. Bahwa sebagai perusahaan yang taat aturan dan norma-norma yang berlaku pihak Tergugat telah berulang kali memberikan solusi dan upaya penyelesaian mengenai perselisihan ini, namun Penggugat tidak merespon dan seakan tidak memahami iktikad baik dari Tergugat yang tetap memperhatikan hak-hak dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku di perusahaan dan berlanjut dengan tidak melaksanakan kewajiban Penggugat sebagaimana mestinya;
13. Bahwa sampai dengan saat ini perusahaan tetap memperhatikan apa yang menjadi hak dari Penggugat meskipun nyata-nyata Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini sebagai iktikad baik dari Tergugat dengan tetap akan memberikan uang pisah kepada Penggugat sebagaimana menurut ketentuan. yakni sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja;
14. Bahwa apa yang menjadi dasar tuntutan tentang upah dan THR yang belum dibayarkan harus dibuktikan oleh Penggugat serta upah proses haruslah dinyatakan tidak dapat diterima oleh karena Penggugat meminta diberikan gaji selama proses sedangkan penggugat tidak ada melaksanakan pekerjaan apapun lagi di perusahaan;
15. Bahwa terhadap permohonan Penggugat yang dalam gugatannya meminta untuk menyatakan putusan ini, dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar Bij Voorraad) patut untuk dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil dengan tegas dinyatakan bahwa setiap kali akan

melaksanakan putusan serta merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) harus disertai dengan penetapan sebagaimana yang diatur dalam butir 7 SEMA No.3 Tahun 2000 dan harus disertai dengan adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama,

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

Atau:

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

Medan, 25 Oktober 2023

Michael Ronaldy, S.H.,M.H

E. Pembacaan Replik Oleh Kuasa Hukum Penggugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 2 November 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Atas kesempatan yang telah diberikan sesuai jadwal persidangan yang telah ditetapkan, Kuasa Penggugat membacakan Replik;

Setelah Kuasa Penggugat membacakan Replik, lalu salinannya diserahkan kepada Kuasa Tergugat dan dilampirkan dalam berkas perkara;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, Kuasa Tergugat menerangkan akan mengajukan Duplik dan mohon waktu;

Berhubungan dengan itu, Majelis Hakim bermusyawarah dengan Hakim Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada

hari: Kamis tanggal 9 November 2023, dengan agenda *Duplik* dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE

Jalan Kolam Nomor 1 Medan 20222

Telp: 0811-615-8686 Email: umalawoffice@gmail.com

Medan, 2 November 2023

Kepada Yth.

Majelis Hakim Perkara Perdata Khusus PHI

Register Nomor 230/Pdt.Sus.PHI/2023/PS FH UMA

Pada Pengadilan Semu Fakultas Universitas Medan Area

Jalan Kolam No. 1 Medan

Perihal : REPLIK ATAS EKSEPSI DAN JAWABAN TERGUGAT

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

ALBERT HANS, S.H, adalah Advokat yang berkantor pada Universitas Medan Area Law Office, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, telepon seluler 08116158686, sesuai Surat Kuasa Khusus, tanggal 29 Juli 2023 bermeterai cukup, sah bertindak untuk dan atas nama kepentingan hukum, yakni ;

Nama : **AGUNG PARDOMUAN SIRAIT**

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal lahir : Tapanuli Selatan, 15 Maret 1973

Agama : Kristen Protestan

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II,
Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi
Sumatera Utara

Selanjutnya disebut sebagai..... PENGGUGAT;

Dengan ini Penggugat mengajukan Replik terhadap eksepsi dan jawaban TERGUGAT, yakni;

I. DALAM EKSEPSI

Bahwa pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatan Penggugat dan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Tergugat dalam Eksepsi/jawaban, kecuali secara tegas diakui kebenarannya oleh Penggugat, sebagai berikut :

Gugatan Penggugat Berdasar Hukum dan Tidak Daluarsa sehingga Dapat Diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai amanah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Bahwa Penggugat menolak seluruh dalil-dalil Tergugat dalam Eksepsi kecuali yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Penggugat;
2. Bahwa Penggugat memiliki kapasitas dan berkepentingan hukum yang dilindungi oleh Undang-Undang sebagai Penggugat untuk mengajukan gugatan a quo sebagaimana diatur dalam Bab II Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 6 sampai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat dalam eksepsinya pada halaman 2 hingga halaman 3 yang menyatakan Gugatan Penggugat daluarsa adalah tanpa dasar hukum dan keliru dalam memahami penerapan daluarsa bagi permasalahan perselisihan industrial atas tuntutan perkara a quo berbeda dengan pengertian daluarsa yang dipaksakan Tergugat melalui keberadaan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, karena Undang-Undang tersebut telah dinyatakan inskonstitusional bersyarat melalui putusan Mahkamah Konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang diperintahkan untuk diperbaiki dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak diputuskan, berjalannya waktu tas Undang-Undang tersebut lahirlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Perppu Nomor 2 Tahun 2022, dimana Perppu tersebut telah mencabut UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dinyatakan tidak berlaku, kemudian mendapat pengesahan DPR untuk dapat ditetapkan sebagai Undang-Undang menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan dikutip dari informasi Lembaran Negara Undang-Undang Nomor 6

tahun 2023 tersebut tanggal pengundangan 31 Maret 2023, dari data-data dasar hukum tersebut Tergugat telah salah menggunakan keberadaan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yang telah dinyatakan Inkonstitusional bersyarat tersebut menjadi dasar hukum bagi dalil Tergugat menyatakan gugatan Penggugat daluarna, tidak mungkin produk hukum yang sudah tidak berlaku menjadi dasar hukum yang diberlakukan atas perkara a quo;

4. Bahwa agar Tergugat memahami tentang dalil daluarsa yang dinyatakannya berlaku bagi Gugatan a quo jelas keliru, dapat dijelaskan bahwa aturan daluarsa sebagaimana Pasal 159 dan Pasal 171 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur khusus tentang daluarsa bagi pengajuan hak bagi Pekerja yang melakukan perbuatan pelanggaran berat tertentu, sebagaimana diatur **Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, berbunyi:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".

- Pasal 159 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi *"Apabila buruh/pekerja tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial"*.

Dari ketentuan tersebut di atas jelas didasarkan kepada ketentuan yang berlaku bagi Pekerja yang melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal mana gugatan perkara a quo tidak terkait itu;

- Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: *"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak*

dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya."

Dari peraturan tersebut, maka terkait ketentuan daluarsa hanya berlaku jika perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebagaimana yang diatur dalam :

- Pasal 158 ayat (1), yakni tentang "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh jika Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat".

Hal mana pokok perkara gugatan a quo yang diajukan Penggugat berdasarkan hak-hak normatifnya terhadap Tergugat di luar dari hal-hal yang BUKAN terkait kesalahan berat sebagaimana diatur Pasal 158 ayat (1) tersebut;

- Pasal 160 ayat (3), yakni tentang Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh jika Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana".

Hal mana pokok perkara gugatan a quo yang diajukan Penggugat berdasarkan hak-hak normatifnya terhadap Tergugat tidak terkait Pasal 160 ayat (3) ini;

- Pasal 162, yakni tentang "Pekerja buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Hal mana pokok perkara gugatan a quo yang diajukan Penggugat berdasarkan hak-hak normatifnya terhadap Tergugat terkait Pasal 160 ayat (3) ini;

Dari ketentuan tersebut di atas, kepentingan hukum bagi Pekerja/Buruh seiring dengan waktu dan sifat hukum yang dinamis terkait pemahaman Gugatan pekerja mengenai perselisihan PHK daluarsa atau tidak, harus memperhatikan **Putusan Mahkamah Konstitusi (MK)** yang telah memutus permohonan *judicial review* terkait batas waktu atau daluarsa mengajukan gugatan PHI sebagaimana diatur Undang-Undang

Ketenagakerjaan dalam **Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-4/2003 tertanggal 28 Oktober 2004**, yang menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan **bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945** sekaligus menyatakan hukum bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, artinya ke-2 (kedua) pasal tersebut telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dan jika mengacu pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila alasan PHK tersebut di luar Pasal 158, 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak ada tenggang waktu memperkarakan kasus tersebut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Dari uraian fakta tersebut, maka dalil Tergugat pada paragraf 4 pada halaman 3 yakni “.....setelah melalui persoalan hukum yang sangat panjang mulai dari tanggal 10 Juni 2020 hingga Agustus 2021.... dan seterusnya” adalah keterangan tidak benar dan itu kronologis perselisihan Tergugat dengan siapa? Tergugat tidak tahu Penggugat ini bekerja ditempatkan dimana, karena Penggugat tidak terlibat di peristiwa demo atau unjuk rasa pada tanggal 10 Juni 2020 tersebut, Tergugat sebaiknya lebih mencermati latar belakang Penggugat kapan mulai berselisih dengan Tergugat, lebih lanjut dalil Tergugat paragraf 5 di halaman 3 tentang hitungan masa berlaku Anjuran tertanggal 11 Maret 2022 dikaitkan dengan tanggal Penggugat mengajukan gugatan a quo telah melewati batas waktu 1 (satu) tahun sebagaimana aturan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah keliru dan tidak berdasar hukum yang tidak dapat diberlakukan bagi gugatan Penggugat, karena:

- Gugatan a quo tidak termasuk dari penerapan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur secara terbatas alasan PHK yang daluarsa bila gugatannya diajukan lewat dari 1 tahun;
- Alasan PHK lainnya di luar alasan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa

dikualifikasi daluarsa meskipun pekerja/buruh mengajukan gugatan lewat dari 1 (satu) tahun setelah Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

5. Bahwa dalil Tergugat pada halaman 2 dan halaman 3 yang pada pokoknya menuntut agar gugatan a quo diputuskan tidak dapat diterima adalah keliru dan tidak berdasar hukum, karena gugatan perkara a quo adalah mengenai tuntutan pekerja terkait hak-hak normatif Pekerja terkait THR, kekurangan upah yang belum dibayarkan Tergugat yang dilindungi oleh Negara yang sebelumnya diatur dengan batas waktu 2 tahun sejak timbulnya hak sebagaimana diatur Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dibatalkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, sehingga gugatan a quo masih berdasar hukum dan Penggugat berkapasitas hukum untuk mengajukan gugatan perkara a quo;
6. Bahwa lebih lanjut untuk membuktikan dalil Tergugat terkait daluarsa mengajukan gugatan PHI adalah keliru, maka Tergugat dapat melihat penerapan hukum yang berlaku bagi Pekerja yang mencari keadilan melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan rentang waktu antara tanggal dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan dengan Tanggal gugatan perselisihan hubungan industrial bahkan lebih dari 3 (tiga) tahun, yang tetap diterima, diadili dan telah diputus pokok perkaranya tanpa persoalan gugatan daluarsa oleh Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah berkekuatan hukum tetap yakni Putusan PHI pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area Nomor register 24 /Pdt.Sus-PHI/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022, antara Arief Hakim Amsar sebagai Penggugat terhadap PT. Garuda Indonesia, Tbk ic Tergugat I, PT. Dutagaruda Piranti Prima ic Tergugat II, yang diketahui bahwa Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara nomor: 1944-a-6/DTK/2018 diterbitkan tanggal 15 Oktober 2018, gugatan PHI diajukan tanggal 25 Januari 2022 dan diputus tanggal 15. Juni 2022, diketahui rentang pengajuan Gugatan dengan Anjuran Disnaker bahkan mencapai 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan dan masih diterima, diadilli dan diputus pokok perkaranya oleh Majelis Hakim PHI yang menerima dan mengadili perkara a quo;

7. Bahwa dalil Tergugat tentang gugatan Penggugat daluarsa pada halaman 2 dan 3 dari jawaban Tergugat adalah tidak berdasar hukum dengan adanya Putusan MK No. 100/PUU-X/2012. UU No.11 Tahun 2020, menurut Mahkamah, upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi, termasuk upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan. oleh buruh sebagai prestatie harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegegen prestatie. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan, lebih lanjut dalam pertimbangan Mahkamah Konstitusi ini juga telah dijelaskan tentang penerapan kedaluarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, contoh kedaluarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan, kepastian hukum terkait kedaluarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kedaluarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan,
8. Bahwa dalil Tergugat tentang gugatan Penggugat daluarsa pada halaman 2 dan 3 dari jawaban Tergugat semakin jelas keliru karena dalil tersebut bertolak belakang dengan dasar filosofi hukum sebagaimana tertuang dalam dasar hukum sebagai dasar menimbang dan mengingat lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni pada bagian menimbang:
 - a. Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;

Dan selanjutnya pada bagian mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 26, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945:

Dari ke-2 (kedua) pertimbangan tersebut jelas bahwa tujuan gugatan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial tersebut harus memenuhi nilai filosofis yang memberikan kesempatan bagi tujuan hukum itu sendiri untuk mewujudkan Kepastian hukum, Keadilan hukum dan kemanfaatan hukum, yang ketiganya tidak dapat diabaikan begitu saja atas perkara a quo dengan alasan gugatan yang diajukan Penggugat untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya sebagai pekerja hilang begitu saja karena hukum bagi Penggugat sebagai Pekerja yang menuntut hak-haknya yang diabaikan Tergugat sebagai Pemberi Kerja hilang begitu saja karena dibatasi oleh "waktu", hal mana jelas melanggar azas kepastian hukum sebagai azas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara, dengan kata lain melalui gugatan perkara quo adalah sah dan berdasar untuk diterima dan diadili oleh Majelis Hakim yang menerima dan memeriksa perkara a quo dengan mengesampingkan isu daluarsa untuk memberikan kesempatan hukum itu ditegakkan dan memberi kesempatan di dalam hukum yang sama baik bagi Penggugat dan Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil tuntutan dan sanggahan berdasarkan hukum yang akan diungkap melalui fakta-fakta di persidangan a quo;

9. Bahwa berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa Penggugat mengajukan gugatan a quo berdasar hukum yang dilindungi oleh Negara, Undang-Undang yang tidak daluarsa dan Penggugat memiliki kapasitas dalam mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap Tergugat pada perkara a quo;
10. Bahwa dengan demikian, dalil-dalil dari Tergugat dalam eksepsi sepantasnya untuk dikesampingkan atau dinyatakan ditolak karena tidak berdasar secara hukum dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat tetap pada dalil-dalil dan dasar hukum pada pokok perkara dalam gugatannya dan menolak dengan tegas seluruh dalil Tergugat yang terurai di dalam jawabannya kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas dan diakui oleh Penggugat;
2. Bahwa dalil pertama Tergugat pada halaman 4 yang menyatakan "*Tergugat telah melaksanakan seluruh kewajiban termasuk pembayaran hak-hak normatif dan bonus kepada seluruh karyawan...dan seterusnya*" adalah mengada-ada dan tidak berdasar hukum yang akan terbukti pada fakta persidangan saat Penggugat dan Tergugat di persidangan menyampaikan alat bukti;
3. Bahwa dalil Tergugat yang ke-2 di halaman 4 yang menyatakan "Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan terakhir bekerja pada tanggal 2 Agustus 2021..", namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja adalah dalil yang keliru dan tanpa dasar hukum karena Penggugat bisa sampai ke tahap mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial karena telah melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004;
4. Bahwa dalil Tergugat yang ke-3 di halaman 4 yang menyatakan "*...mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku*" adalah dasar yang keliru yang menuntut Penggugat untuk membuktikannya karena justru Tergugatlah yang harus membuktikan pernyataannya tentang awal demo saja sudah salah dan tidak berdasar, hal mana dapat Tergugat buktikan di persidangan a quo;
5. Bahwa dalil Tergugat yang ke-4 di halaman 5 yang menyatakan "*Penggugat terbukti telah mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang Sah dan dianggap telah mengundurkan diri yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat pesangon...dan seterusnya*", merupakan dalil keliru dan yang tidak berdasar hukum yang memang menjadi tujuan utama dari Tergugat untuk lepas dari kewajibannya dan tanggung jawab

hukum sebagai Pemberi Kerja terhadap Penggugat yang telah bekerja pada Tergugat selama 22 (dua puluh dua) tahun dan akan dijawab dalam fakta persidangan perkara a quo;

6. Bahwa dalil Tergugat yang ke-5 pada bagian 1, 2, 3, 4 dan 5 pada halaman 5 adalah dalil yang sangat keliru bahkan disinilah terbukti Tergugat tidak mengetahui siapa Penggugat, latar belakang bekerja dan penempatan tugas Penggugat selama bekerja hingga sampai pada proses gugatan di persidangan perkara a quo, karena serangkaian cerita yang menyatakan "*pada tanggal 10 Juni 2020 Penggugat bersama dengan Serikat Pekerja PPA-PPMI telah melakukan mogok kerja...dan seterusnya*" itu perselisihan. Tergugat dengan siapa? Karena Penggugat tidak ikut pada peristiwa tersebut dan bukan itu awal perselisihan Penggugat dengan Tergugat, disini Tergugat telah salah personil dalam mengenal Penggugat atau apa yang disampaikan Tergugat bukanlah kronologis peristiwa yang dijalani Penggugat sesuai narasi cerita Tergugat tersebut, namun bisa saja merupakan kondisi yang Tergugat ketahui atas permasalahan Pekerja lain yang juga berperkara dengan Tergugat di waktu sebelumnya, dengan kata lain justru Tergugat pada dalil ini menunjukkan ketidaktahuannya dan tidak paham atas fakta peristiwa khusus Penggugat dengan Tergugat sendiri;
7. Bahwa dalil Tergugat yang ke-5 pada bagian awal menjelaskan kronologis saja sudah salah, maka pernyataan Tergugat pada penjelasan selanjutnya juga sudah salah dan tidak sinkron karena sudah salah pemahaman pengenalan Penggugat sebagai person yang berselisih dengan Tergugat dan akan diungkap dalam fakta persidangan;
8. Bahwa dalil Tergugat yang ke-6 pada halaman 6 yang pada pokoknya menyatakan akibat Penggugat mogok kerja maka Tergugat tidak melakukan produksi dan hampir seluruh bahan baku makanan busuk... adalah bohong belaka karena malah Tergugat sebagai pelaku bisnis sangat tahu perbuatan apa yang dilakukan Tergugat dan justru sangat merugikan Penggugat pada saat itu dan akan disampaikan di persidangan;
9. Bahwa dalil Tergugat yang ke-7, ke-8 dan ke-9 pada halaman 7 yang menyatakan "*Penggugat yang tetap tidak mau menerima itikad baik dari*

Tergugat...telah melakukan pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon, tetapi uang pengganti hak dan uang pisah oleh karena mangkir..dan seterusnya”, dikaitkan dengan Pasal 168 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, selanjutnya Pasal 53 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama adalah mengada-ada dan tidak berdasar hukum yang hanya menunjukkan Tergugat ingin lepas tanggung jawab hukum atas Penggugat;

10. Bahwa dalil Tergugat yang ke-10, 11, 12, 13 dan 14 pada halaman 8 yang pada pokoknya bersikukuh bahwa Penggugat agar didiskualifikasikan mengundurkan diri seperti yang sudah dicoba Tergugat saat berperkara dengan di persidangan gugatan PHI lain oleh Pekerja lainnya adalah dalil dan upaya yang keliru dan sia-sia karena Tergugat tidak pernah beritikad baik bahkan terang-terangan melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan bagi Penggugat, Tergugat juga telah salah pengetahuan kronologis perkara a quo atau salah pemahaman profil person Penggugat, karena tidak tahu latar belakang, tugas dan penempatan bekerja dari Penggugat dalam perusahaan Tergugat dan fakta-fakta tersebut mungkin baru akan diketahui dan dipahami Tergugat pada saat fakta di persidangan diungkap, bahkan untuk permasalahan baru yang timbul akibat kesewenang-wenang Tergugat terhadap Penggugat tidak hanya karena mengelak memberikan pesangon, THR tahun 2020 yang sengaja tidak diberikan dan hak-hak normatif terkait upah Tergugat, yakni masalah pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja atas perlakuan Tergugat selama mempekerjakan kembali Penggugat pun, hal mana semua akan diungkap melalui bukti dan saksi-saksi di persidangan;
11. Bahwa dalil dan alasan Tergugat yang ke-15 pada halaman 9 adalah tidak berdasar dan kembali kepada dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memenksa dan mengadili perkara a quo, mengingat perlu adanya jaminan kepastian hukum dan berdaya eksekutorial yang berdasar agar Tergugat memenuhi hak-hak Penggugat secara materiil yang dilindungi oleh negara dan perundang-undangan untuk dijalankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan hukum yang berlaku;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalil-dalil Penggugat cukup beralasan untuk diterima, oleh karenanya dalam Replik ini Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar gugatan a quo dikabulkan untuk seluruhnya dan berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat, yakni

1. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595,-Total kekurangan upah pokok:
= Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-
(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)
2. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat;
 - Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok = Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

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

4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595.-

Total kekurangan upah pokok:

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat untuk tahun 2020 sebesar Rp.3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar :
 - a. Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 3.465.910,- = Rp. 62.386.380,
 - b. Uang Penghargaan : 8 x Rp. 3.465.910,- = Rp. 27.727.280,-
 - c. Uang Penggantian hak : 15% x Rp. 90.113.660 = Rp. 13.517.049,Total = Rp. 103.630.709,
(seratus tiga juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus sembilan rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa tanah dan bangunan beserta alat-alat pabrik PT. Universal Indofood Product c.q PT. Unibis terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Dell, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
7. Menyatakan putusan PHI ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada perlawanan (*verzet*), maupun upaya hukum Kasasi dan Peninjauan kembali;

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

KUASA HUKUM PENGGUGAT,

ALBERT HANS, S.H

F. Pembacaan Duplik Oleh Penasihat Hukum Penggugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Kamis tanggal 9 November 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Atas kesempatan yang telah diberikan sesuai jadwal persidangan yang telah ditetapkan, Kuasa Tergugat membacakan Duplik;

Setelah Kuasa Tergugat membacakan Duplik, lalu salinannya diserahkan kepada Kuasa Penggugat dan dilampirkan dalam berkas perkara;

Majelis Hakim menunda persidangan untuk pelaksanaan persidangan selanjutnya pada hari Rabu tanggal 15 November 2023, dengan agenda Bukti Surat dari Kuasa Penggugat dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM PARTNERS

ADVOKAT – KONSULTAN HUKUM

Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com

Duplik Tergugat

Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA

Dengan hormat,

Bahwa Tergugat melalui kuasanya dalam perkara perdata khusus Reg. No. 230/Pdt.Sus-PHI/ 2023/ PS FH UMA dengan ini memajukan Duplik atas Replik yang disampaikan Penggugat, yang disusun sebagai berikut:

TENTANG EKSEPSI

Gugatan Penggugat Daluarsa.

- Bahwa hingga saat ini Pasal 82 UU. No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih berlaku dan belum pernah dibatalkan. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melampaui jangka waktu 1 tahun pengajuan gugatan Perselisihan Hubungan Kerja sejak Penggugat dan Tergugat menolak Anjuran, untuk itu beralasan hukum gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat tidak memenuhi syarat formil oleh karena telah daluwarsa, maka beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat di dalam Repliknya kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat, lagi pula dalil Penggugat yang disampaikan didalam Repliknya hanyalah dalil-dalil tanggapan yang hampir seluruhnya pandangan pribadi yang harus dibuktikan di persidangan;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/25

2. Bahwa akan sangat adil apabila Penggugat dapat secara jujur mengakui pelanggaran yang telah dilakukan dan tetap berpikir jernih untuk kebaikan Penggugat sendiri, mengingat banyaknya kesalahan yang dilakukan Penggugat mulai dari aksi mogok kerja, kemudian diikuti dengan tidak masuk bekerja dilakukan dalam tempo waktu yang sangat lama, sehingga tidak wajar dikatakan sebagai upaya menuntut hak namun lebih tepat disebut upaya yang dilakukan Penggugat adalah upaya melawan hukum dan merugikan;
3. Bahwa sebagai perusahaan yang taat aturan dan norma-norma yang berlaku serta bukti dari iktikad baik, pihak Tergugat tetap akan memperhatikan hak-hak uang pisah dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku, dengan sadar tidak melaksanakan kewajiban (mangkir kerja) dari kewajiban sebagaimana mestinya;
4. Bahwa Penggugat tidak bisa hanya menyatakan fakta yang dianggap menguntungkan namun tidak menyatakan fakta kebenaran yang menguntungkan Tergugat. Proses mogok kerja yang telah dilakukan Penggugat selama ini dilakukan bersama-sama dengan Serikat Pekerja, dalam setiap kesempatan Penggugat juga di wakili oleh Serikat Pekerja, namun sekarang Penggugat membantah persoalan tersebut dengan berbagai alasan, meskipun secara patut Tergugat telah memanggil Penggugat dan melaporkan setiap proses yang terjadi kepada Dinas Tenaga Kerja;
5. Bahwa sikap Penggugat saat ini tidak berbeda dengan sikap sebelumnya, dimana saat semua pihak berusaha mencari solusi terbaik Penggugat justru mencari-cari kesalahan seolah-olah Penggugat tidak memiliki kesalahan, sehingga tidak pernah tercapai kesepakatan terbaik untuk penyelesaian persoalan yang ada;
6. Bahwa aksi mogok kerja yang dilakukan Penggugat selama ini sudah mengakibatkan persoalan dan kerugian yang sangat besar dan seharusnya persoalan aquo **patut dianggap telah selesai diproses dalam konteks hukum** oleh karena sudah melalui proses bipartite dan tripartite bahkan sudah dikoreksi oleh pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Perwakilan Rakyat seperti yang diuraikan Penggugat di

dalam. gugatannya akan tetapi tetap saja belum juga memberikan kepuasan kepada Penggugat dengan tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah;

7. Bahwa Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar memberikan pertimbangan yang arif dan bijaksana, mengingat apa yang dilakukan Penggugat selama ini telah menyebabkan keadaan yang sangat tidak diinginkan dan fatal bagi perusahaan, Tergugat terpaksa harus menghentikan proses produksi, membuang bahan baku yang busuk akibat tidak bisa diolah karena perbuatan Penggugat dan lain sebagainya sebagai akibat dari aksi mogok kerja yang dikatakan telah sesuai dengan ketentuan;
8. Bahwa persoalan aksi mogok kerja yang terjadi bukan hanya dilakukan dan dialami oleh Penggugat, masih banyak karyawan lain yang ikut aksi tersebut namun semuanya bisa diselesaikan dengan baik karena antara perusahaan dengan karyawan sama-sama memilih upaya terbaik dengan melakukan perdamaian dan pemberian uang pisah sesuai ketentuan yang berlaku yang menjadi hak pekerja, kemudian ada juga yang telah lebih dahulu mengajukan gugatan pada tahun 2021 dengan putusan dikualifikasi pengunduran diri, diantaranya adalah:
 - 1) Zani dalam perkara Nomor: 325/Pdt. Sus-PHI/2021/PS FH UMA;
 - 2) Basariah Ujung dalam perkara Nomor: 326/Pdt.Sus-PHI/2021/PS FH UMA;
 - 3) Ida Yanti dalam perkara Nomor: 327/Pdt.Sus-PHI/2021/PS FH UMA;
 - 4) Selina Ritonga dalam perkara Nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2021/PS FH UMA;
 - 5) Syamsiar dalam perkara Nomor: 329/Pdt. Sus-PHI/2021/PS FH UMA;
9. Bahwa dalam kesempatan ini Tergugat kembali menegaskan sebagai perusahaan yang taat aturan dan norma-norma yang berlaku pihak Tergugat telah berulang kali memberikan solusi dan upaya penyelesaian mengenai perselisihan ini, namun Penggugat tidak merespon dan seakan tidak memahami iktikad baik dari Tergugat yang tetap memperhatikan hak-hak dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku di perusahaan dan berlanjut dengan tidak melaksanakan kewajiban Penggugat sebagaimana mestinya, **namun faktanya Penggugat telah mangkir bekerja dengan tetap tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah;**

Demikianlah Duplik Tergugat dalam Perselisihan Hubungan Industrial ini diperbuat, kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili sependapat dengan Tergugat serta memutus perkara ini dengan segala kearifan;

Medan, 08 November 2023

Michael Ronaldy, S.H.,M.H



G. Penyerahan Bukti Surat Oleh Kuasa Penggugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 15 November 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Tidak Hadir;
- Kuasa Tergugat, Tidak Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah bukti surat dari kuasa penggugat;

Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 22 November 2023, pukul: 14.00 WIB, dengan agenda bukti Penggugat dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

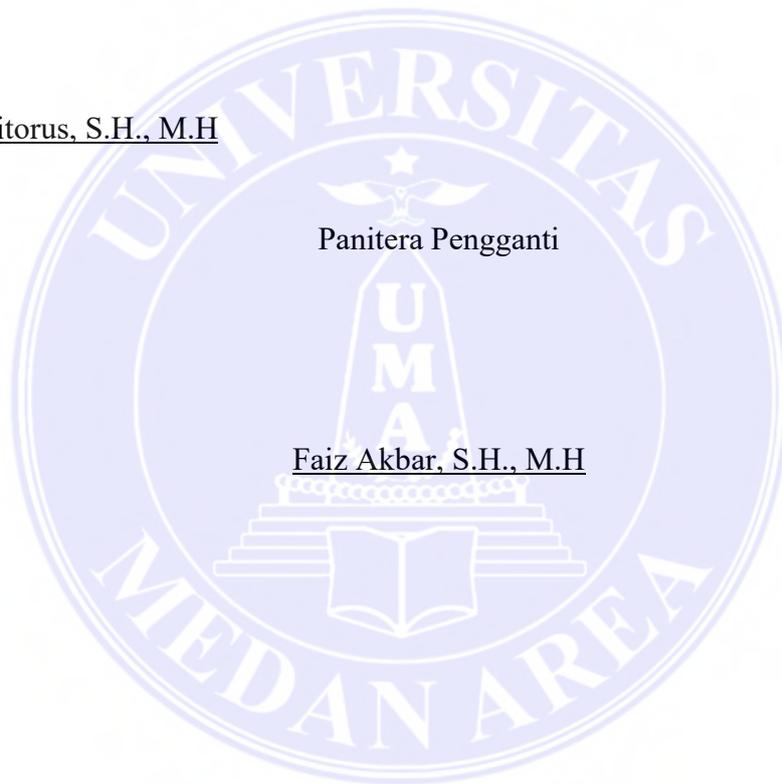
Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 22 November 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah bukti surat dari kuasa penggugat;

Selanjutnya atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Ketua, Pihak Kuasa Penggugat siap dengan Bukti Surat nya;

Kemudian atas izin Hakim Ketua, Kuasa Penggugat dipersidangan menyerahkan Pengantar bukti suratnya tersebut tertanggal 22 November 2023, dan atas perintah Hakim Ketua kemudian Kuasa Penggugat menyerahkan, yang pada pokoknya isinya berbunyi sebagai berikut :

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dari Tergugat i.c PT.Unilever Indofood Product, pada Februari 2019, yang dibuat oleh pihak perwakilan Pekerja dan Perwakilan Tergugat sebagai Pihak Pengusaha, yang disaksikan oleh Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Perjanjian Bersama antara Pihak Pengusaha i.c Tergugat yang diwakili oleh Siaw Mee dan Mariana Limbong dan pihak Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan perwakilan Pekerja yang diwakili oleh Agung Pardomuan Sirait dan Pawitah, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 88/UIP/HR/III/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Nomor 567/530 dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada Pimpinan PT. Unibis i.c Tergugat tertanggal 16 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator pasca Penggugat dan rekan kerja Penggugat lainnya masuk kerja kembali sesuai pemanggilan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy dari hasil cetak Rincian Saldo BPJS Jaminan Hari Tua BPJS Tabungan Tahun 2020 sampai tahun 2021 atas nama Penggugat dengan nomor peserta BPJS 00850034709 yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tertanggal 16 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy dari hasil cetak rekening koran Penggugat atas rekening Bank Permata dengan nomor 1223392772 yang merupakan rekening untuk menerima upah atau penggajian dari Tergugat dalam kurun periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Salinan Putusan Nomor 24/Pdt. Sus-PHI/2022/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022 dengan register nomor salinan Nomor 327/ VII/SAL.PHI/2022,

yang dikeluarkan oleh Panitera Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area tertanggal 19 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;

Bahwa atas bukti-bukti surat tersebut diatas yang terdiri dari fotocopy yang telah telah dinazegelen serta dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan sama dengan aslinya, kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-5, dan P-8 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy dan bukti P-7 sesuai dengan Print Out dan bukti P-9;

Selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Tergugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat, Kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-5, dan P-8 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy dan bukti P-7 sesuai dengan Print Out dan bukti P-9;

Hakim Ketua menanyakan apakah Kuasa Penggugat akan mengajukan bukti surat lainnya, atas pertanyaan Hakim Ketua tersebut Kuasa Penggugat menyatakan akan mengajukan bukti surat lainnya;

Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 29 November 2023, pukul 14.00 WIB, dengan agenda bukti Penggugat dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

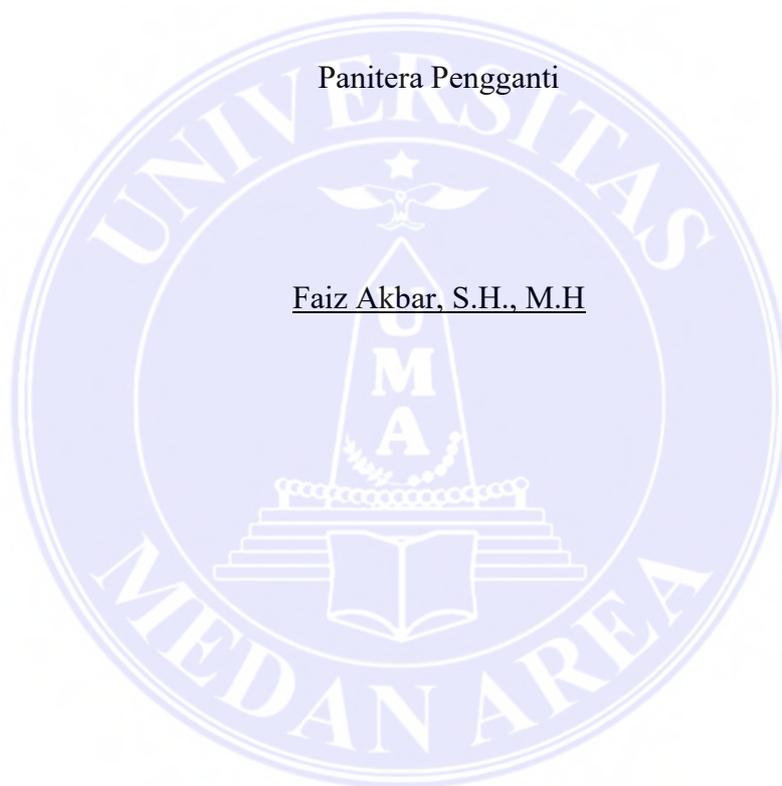
Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE

Jalan Kolam Nomor 1 Medan 20222

Telp: 0811-615-8686 Email: umalawoffice@gmail.com

Medan, 15 November 2023

Kepada Yth.

Majelis Hakim Perkara Perdata Khusus PHI

Register Nomor 230/Pdt.Sus.PHI/2023/PS FH UMA

Pada Pengadilan Semu Fakultas Universitas Medan Area

Jalan Kolam No. 1 Medan

Perihal : PENGANTAR BUKTI SURAT PENGGUGAT

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

ALBERT HANS, S.H, adalah Advokat yang berkantor pada Universitas Medan Area Law Office, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, telepon seluler 08116158686, sesuai Surat Kuasa Khusus, tanggal 29 Juli 2023 bermeterai cukup, sah bertindak untuk dan atas nama kepentingan hukum, yakni ;

Nama : **AGUNG PARDOMUAN SIRAIT**

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal lahir : Tapanuli Selatan, 15 Maret 1973

Agama : Kristen Protestan

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II,
Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi
Sumatera Utara

Selanjutnya disebut sebagai..... PENGGUGAT;

Dengan ini Penggugat mengajukan bukti surat sebagai berikut :

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dari Tergugat ic PT.Unilever Indofood Product, pada Februari 2019, yang dibuat oleh pihak perwakilan Pekerja dan Perwakilan Tergugat sebagai Pihak Pengusaha, yang disaksikan oleh Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah dinazegelen dan diberi tanda ----- **BUKTI P-1;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tunduk pada klausula yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat sebagai Pekerja dan Tergugat sebagai Pengusaha yang memberikan pekerjaan bagi Penggugat dengan aturan hak dan kewajiban yang berlaku masing-masing dan telah disepakati bersama dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi masing-masing pihak;

2. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020, telah dinazegelen dan diberi tanda -- **BUKTI P-2;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat untuk pertama kali telah ada upaya penyelesaian perselisihan antara 153 orang pekerja yang terdiri dari 145 orang yang masih aktif sebagai pekerja dan 8 orang yang mengundurkan diri, dimana Penggugat termasuk diantara 145 orang yang masih aktif sebagai pekerja berselisih dengan Tergugat yang diselesaikan sesuai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni melalui pertemuan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan hingga dilaksanakan perundingan Tripartit atau mediasi oleh Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota melalui beberapa kali pertemuan para pihak namun belum ada penyelesaian perselisihan hingga dikeluarkan Surat Anjuran, yang menganjurkan:

- Hubungan kerja antara Para Pekerja (145 orang) dengan Pengusaha PT. Unibis belum putus sampai ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan lain;
- Agar Pengusaha PT. Unibis memanggil Para Pekerja (145 orang) untuk Kembali bekerja dan Para Pekerja (145 orang);

- Agar Pengusaha PT. Unibis memenuhi hak-hak para Pekerja (8 orang) yang mengundurkan din sebagaimana diatur di dalam peraturan perundangan maupun Perjanjian Bersama PT.Unibis;
 - Agar hak-hak normatif lainnya dapat diproses melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan;
3. Fotocopy Perjanjian Bersama antara Pihak Pengusaha i.c Tergugat yang diwakili oleh Siaw Mee dan Mariana Limbong dan pihak Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan perwakilan Pekerja yang diwakili oleh Agung Pardomuan Sirait dan Pawitah, yang telah dinazegelen dan diberi tanda -----
----- **BUKTI P-3;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa setelah Anjuran dari Disnaker Kota Medan dikeluarkan yakni tanggal 25 November 2020, pihak Pengusaha tidak juga mengindahkan Anjuran tersebut dan tidak memanggil para Pekerja termasuk Penggugat untuk kembali bekerja hingga Penggugat beserta dengan rekan-rekan Pekerja lainnya melalui perwakilan Serikat Pekerja yakni PPMI meminta Tergugat untuk merealisasikannya dan baru terwujud kesepakatan Pihak Tergugat menyatakan Para Pekerja agar bekerja kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat yang tetap melarang masuk para pekerja agar tidak dapat bekerja kembali pada hari H yang telah disepakati;

4. Fotocopy Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 88/UIP/HR/III/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, yang telah dinazegelen dan diberi tanda ----- **BUKTI P-4;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Tergugat memanggil Penggugat secara in person (pribadi) dan secara resmi tertulis terhadap Penggugat untuk bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021, surat ini merupakan surat yang pertama kali diberikan Tergugat dan tidak pernah ada surat lain sebelumnya yang berisikan pemanggilan kerja kembali

bagi Tergugat, sekalipun Tergugat dari sejak dikeluarkannya Anjuran Disnaker Kota Medan tertanggal 25 November 2020 telah setiap hari datang ke pabrik Tergugat dan disakasikan sesama rekan kerja untuk masuk kerja kembali namun dihalangi bagian Keamanan Tergugat;

5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Nomor 567/530 dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada Pimpinan PT. Unibis i.c Tergugat tertanggal 16 April 2021, yang telah dinazegelen dan diberi tanda -----

----- **BUKTI P-5;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Kepala Dinas Ketenagakerjaan menegur secara tertulis kepada Tergugat terhadap realitas perlakuan pemberian kerja kembali dari Tergugat terhadap Penggugat:

- Agar PT. Unibis i.c Tergugat melaksanakan Perjanjian Bersama tanggal 21 Desember 2020 dengan menempatkan Para Pekerja pada jabatan dan posisi semula sebelum perselisihan hubungan industrial;
- Agar PT. Unibis ic Tergugat dalam pelaksanaan pekerjaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja;
- Agar PT. Unibis ic Tergugat memenuhi seluruh hak-hak Pekerja termasuk di dalamnya hak normatif Pekerja;

Alasan diingatkannya Tergugat sebagaimana point 1 dari Surat Pemberitahuan Disnaker tersebut adalah Penggugat pada waktu tersebut telah kembali bekerja namun ditempatkan tidak pada posisi semula dan hari-hari bekerja yang dijalankan oleh Penggugat sangat memprihatinkan dan rentan dengan resiko kesehatan dan keselamatan bekerja dari sejak dipanggil bekerja kembali Disnaker Kota Medan dikeluarkan yakni tanggal 25 November 2020, pihak Pengusaha tidak juga mengindahkan Anjuran tersebut dan tidak memanggil para Pekerja termasuk Penggugat untuk kembali bekerja;

6. Fotocopy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator pasca Penggugat

dan rekan kerja Penggugat lainnya masuk kerja kembali sesuai pemanggilan Tergugat, yang telah dinazegelen dan diberi tanda ----- **BUKTI P-6;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa pasca Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja kembali, telah terjadi beberapa hal perubahan penempatan kerja, pengupahan dan perlakuan yang berbeda dari semula atau yang disepakati dari Perjanjian Bersama tanggal 21 Desember 2020 tersebut dan Tergugat sengaja seolah-olah memenuhi Anjuran Disnaker tertanggal 25 November 2020 tersebut sementara realita bagi Penggugat sangat jauh berbeda dari pekerjaan semula, termuat kerja berpindah-pindah dan membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja Penggugat, jam kerja yang sesuka hati Tergugat mengatur tidak tetap dan kelebihan jam kerja, tidak berlakunya hak cuti seperti umumnya Karyawan tetap dan terlebih pelanggaran terkait upah terjadi selama berbulan-bulan dari sejak awal Penggugat bekerja yang diperlakukan sebagai Buruh harian lepas dengan pengupahan setiap kurun 2 minggu dan berdasarkan hari masuk kerja, hingga akhirnya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat kembali diselesaikan secara Bipartit namun gagal dan Tripartit oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan hingga dikeluarkan Anjuran yang menganjurkan agar Tergugat memberikan hak pesangon Penggugat lengkap dengan dasar hukum dan rincian perhitungan dengan dasar pelaksanaan di lapangan Pekerja tidak dipekerjakan pada posisi semula dan mengakibatkan hubungan tidak harmonis dimana Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada Pekerja;

7. Fotocopy dari hasil cetak Rincian Saldo BPJS Jaminan Hari Tua BPJS - Tabungan Tahun 2020 sampai tahun 2021 atas nama Penggugat dengan nomor peserta BPJS 00850034709 yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tertanggal 16 Maret 2022 alat bukti ini telah dinazegelen dan diberi tanda -----

----- **BUKTI P-7;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Penggugat merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Tergugat, yang ada masa vakum pembayaran oleh Tergugat yakni kurun

waktu September 2020 sampai dengan November 2020, yang pada saat bulan Desember 2020 dibayarkan namun Tergugat kembali vakum tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk Penggugat dari periode Januari 2021 sampai Maret 2021 dan kembali dibayarkan Tergugat untuk periode April 2021 terakhir sampai September 2021, hal mana telah sesuai dengan dalil Penggugat untuk meminta hak normatif Penggugat pada petitum gugatan a quo;

8. Fotocopy dari hasil cetak rekening koran Penggugat atas rekening Bank Permata dengan nomor 1223392772 yang merupakan rekening untuk menerima upah atau penggajian dari Tergugat dalam kurun periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2022, telah dinazegelen dan diberi tanda -- **BUKTI P-8;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Penggugat telah sesuai dengan dalil gugatan a quo, membuktikan dengan nyata dan jelas, kapan Tergugat melakukan pemotongan sepihak atas gaji Penggugat dan kurun waktu setelah Agustus 2020 sampai dengan Maret 2021 Penggugat tidak pernah mendapat upah atau gaji pokok sebagaimana mestinya sementara status Penggugat masih sebagai Pekerja, BPJS Ketenagakerjaan Penggugat masih dibayarkan, Penggugat datang terus setiap hari pasca tuntutan bersama pada Agustus 2020 agar Tergugat tidak semena-mena memperlakukan Penggugat dan para pekerja lainnya, yang setelahnya Penggugat dihalangi masuk ke area kerja dan terbukti Tergugat hanya memperbolehkan masuk setelah memanggil Penggugat kerja Kembali;

9. Fotocopy Salinan Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2022/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022 dengan register nomor salinan Nomor 327/ VII/SAL.PHI/2022, yang dikeluarkan oleh Panitera Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area tertanggal 19 Juli 2022, telah dinazegelen dan diberi tanda -----

----- **BUKTI P-9;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa gugatan Penggugat tidak daluarsa dan sesuai dengan Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 6 sampai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, yang dapat dibuktikan dengan putusan perkara PHI lainnya dengan rentang waktu antara Anjuran dan gugatan PHI melebihi 1 (satu) tahun yang tetap diterima dan diputus pokok perkaranya oleh Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dimana Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara nomor: 1944-a-6/DTK/2018 diterbitkan tanggal 15 Oktober 2018, gugatan PHI diajukan tanggal 25 Januari 2022 dan diputus tanggal 15 Juni 2022, ketahui rentang pengajuan Gugatan setelah Anjuran telah 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan dan masih diterima, diadili dan diputus pokok perkaranya tidak dinyatakan daluarsa dan telah berkekuatan hukum tetap yakni Putusan Nomor register 24 /Pdt. Sus-PHI/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022, antara Arief Hakim Amsar sebagai Penggugat terhadap PT. Garuda Indonesia, Tbk i.c Tergugat I, PT. Dutagaruda Piranti Prima i.c Tergugat II;

Demikian pengantar bukti surat ini dibuat, kami ucapkan terima kasih atas perkenan majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo;

Kuasa Hukum Penggugat,

ALBERT HANS, S.H

H. Penyerahan Bukti Surat Oleh Kuasa Tergugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230/Pdt. Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari : Rabu tanggal 29 November 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara:

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah bukti surat dari kuasa Tergugat;

Selanjutnya atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Ketua, Pihak Kuasa Tergugat siap dengan Bukti Surat nya;

1. Fotocopy Surat Panggilan I, No.480/UIP/HR/VII/21, tanggal 06 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Panggilan II, No.484/UIP/HR/IX/21, tanggal 08 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;

3. Fotocopy Surat Panggilan III, No.490/UIP/HR/IX/21, tanggal 16 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Absensi a/n Agung Pardomuan Sirait bulan September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Surat Pernyataan, No.492/UIP/HR/IX/21, tanggal 18 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;

Bahwa atas bukti-bukti surat tersebut diatas yang terdiri dari fotocopy yang telah telah dinazegelen serta dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan sama dengan aslinya;

Selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Penggugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

Selanjutnya, Hakim Ketua menanyakan apakah Kuasa Tergugat akan mengajukan bukti surat lainnya, atas pertanyaan Hakim Ketua tersebut Kuasa Tergugat menyatakan akan mengajukan bukti surat lainnya;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini dilanjutkan dengan pemeriksaan saksi dari kuasa penggugat;

Atas pertanyaan Hakim Ketua, lalu Kuasa Penggugat menerangkan bahwa saksi-saksi belum bisa di hadirkan dan mohon sidang ditunda;

Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 6 Desember 2023, pukul: 14.00 WIB, dengan agenda bukti tambahan Penggugat dan Saksi Penggugat dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



FAKULTAS HUKUM PARTNERS

ADVOKAT – KONSULTAN HUKUM

Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com

Pengantar Bukti Tergugat

Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA

Antara

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT

Sebagai Penggugat

Melawan

PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)

Sebagai Tergugat

Dengan Hormat,

Tergugat melalui kuasanya dalam perkara Hubungan Industrial dengan Reg. No. 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA dengan ini memajukan bukti tertulis sebagai berikut:

1. T-1; Photo copy Surat Panggilan 1 No. 480/UIP/HR/VII/21 tanggal 06 September 2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah sesuai dengan aslinya legalisirnya;

Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat sudah dipanggil untuk bekerja sebab tidak masuk bekerja 2 (dua) hari berturut-turut tanpa alasan sejak tanggal 04 September 2021 s/d 06 September 2021;
2. T-2, Photo copy Photo copy Surat Panggilan II No. 484/UIP/HR/IX/21 tanggal 08 September 2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah pula dilegalisir sesuai dengan aslinya;

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/25

Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat sudah dipanggil untuk yang kedua kali agar bekerja ab liklak masuk bekerja 4 (empat) hari berturur-turut tanpa alasan sejak tanggal September 2021 s/d 06 September 2021;

3. T-3: Photo copy Photo copy Surat Panggilan III No. 490/JIP/HR/X/21 tanggal 18 September 2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah pula dilegalisir sesuai dengan aslinya;

Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat sudah dipanggil untuk yang ketiga kali agar bekerja sebab tidak masuk bekerja 11 (sebelas) hari berturut-turut tanpa alasan sejak thoggal 04 September 2021 s/d 16 September 2021;

4. T-4; Photo copy Absensi a/m Agung Pardomuan Siraith bulan September 2021, bukti ini telah dimeteral secukupnya dan telah pula dilegalisir sesuai dengan aslinya;

Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa Absensi am Tanda Saragih ini membuktikan Penggugat tidak masuk bekerja lebih dari 11 (sebelas) hari berturut-turut sejak kode tanggal D01 September 2016 hingga kode tanggal D16 September 2016;
- Bahwa ketidakhadiran Penggugat selama lebih dari 5 (lima) hari tersebut tanpa dilengkapi dengan bukti yang sah;
- Bahwa ketidakhadiran Penggugat tersebut lebih dari 5 (lima) hari tanpa alasan dan cara yang sah, sehingga masuk kedalam kategori mengundurkan diri;

5. T-5: Photo copy Surat Pernyataan No. 492/UIP/HR/IX/21 tanggal 18 September 2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah pula dilegalisir sesuai dengan aslinya;

Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

- Membuktikan bahwa Penggugat telah dianggap mengundurkan diri secara sepihak terhitung sejak tanggal 09 September 2021;

Demikianlah bukti tertulis ini dimajukan, kiranya Majelis Hakim yang memerilusa dan mengadili perkara ini berkenan menerimanya sebagai bukti yang sah, kemudian mengambil putusan yang seadil-adilnya.

Medan, 29 November 2023

Hormat Tergugat
(Kuasanya)

Michael Ronaldy, S.H., M.H



I. Penyerahan Bukti Surat Tambahan Penggugat dan Saksi Penggugat

BERITA ACARA SIDANG

Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 6 Desember 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah bukti surat tambahan Penggugat dan saksi penggugat;

Selanjutnya atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Ketua, Pihak Kuasa Penggugat siap dengan Bukti Surat nya;

1. Fotocopy Hasil Cetak Rekening Penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1223392772 atas nama Agung Pardomuan Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product, pasca bulan Agustus 2020 yakni sejak September tahun 2020 sampai dipanggil kerja kembali 17 Maret

2021, dalam kurun 7 (tujuh) bulan berturut tidak mendapatkan upah bulanan dari Tergugat, ditunjukkan dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut November 2020, Desember 2020 dan Januari 2021, dengan status Penggugat masih karyawan. Tetap dan tidak pernah diberi surat Pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;

2. Fotocopy Hasil Cetak Rekening Penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1223392772 an. Agung Pardomuan Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat bahkan setelah Penggugat masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 sampai bulan Agustus 2021 dalam kurung 6 (enam) bulan berturut tidak mendapat upah bulanan dari Tergugat, diketahui dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut yakni Juni 2021, Juli 2021 dan Agustus 2021, sementara status Penggugat masih karyawan Tetap yang tidak pernah mendapat surat PHK dari Tergugat, bahkan Penggugat bekerja sesuai Jadwal kerja tidak tetap dan berubah-ubah jenis pekerjaannya diberikan oleh Siaw Mee dan Mariana selaku Divisi HRD, hal mana sesuai Pasal 169 ayat (1) bagian (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tergugat jika "tidak membayar upat tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", selanjutnya diberi tanda bukti P-11;

Bahwa atas bukti-bukti surat tersebut diatas yang terdiri dari fotocopy yang telah telah dinazegelen serta dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan sama dengan aslinya;

Selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Tergugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

Selanjutnya, Hakim Ketua menanyakan apakah Kuasa Penggugat akan mengajukan bukti surat lainnya, atas pertanyaan Hakim Ketua tersebut Kuasa Penggugat menyatakan tidak akan mengajukan bukti surat lainnya;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini dilanjutkan dengan pemeriksaan saksi dari kuasa penggugat;

Atas pertanyaan Hakim Ketua, lalu Kuasa Tergugat menerangkan bahwa tidak Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah pemeriksaan saksi tergugat;

Atas pertanyaan Hakim Ketua, lalu Kuasa Penggugat menerangkan bahwa saksi-saksi yang akan didengar keterangan dipersidangan telah hadir 2 (dua) orang oleh karena itu mohon kepada Hakim Ketua diberi kesempatan untuk mendengarkan keterangan saksi-saksi tersebut;

Kemudian Hakim Ketua memerintahkan kepada Kuasa Penggugat untuk memanggil saksi ke-1 (satu), lalu saksi dipanggil masuk kedalam ruangan persidangan, atas pertanyaan Hakim Ketua Saksi menerangkan dan mengaku ia bernama:

Inka Kurnia Lubis, tempat tanggal lahir, Tanjung Mulia, 9 Juni 1981, Pekerjaan Mengurus Rumah Tangga, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Jenis Kelamin Laki-laki, Alamat Jalan Lorong Usaha Timur Dusun 3 Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan;

Saksi menerangkan bahwa ia kenal dengan Penggugat dan Tergugat, lalu saksi mengucapkan sumpah menurut agamanya yang dianutnya ia akan memberikan keterangan yang benar dan tidak lain dari pada yang sebenarnya apa yang diketahui dalam perkara ini;

Selanjutnya Majelis Hakim mengajukan pertanyaan dan terjadi tanya jawab sebagai berikut:

Majelis Hakim bertanya kepada Saksi:

- Apa saudara kenal dengan Penggugat dan tergugat?

Iya, saksi kenal dengan Penggugat dan tergugat;

- Apakah saudara tahu sudah berapa lama Penggugat Bekerja di Perusahaan?

Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun;

- Apakah saudara tahu sebagai apa Penggugat Bekerja di perusahaan?
Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/ packing staff dibagian produksi;
- Apakah saudara tahu adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat?
Saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
- Apa saudara mengetahui berapa upah kerja Penggugat di perusahaan?
Setahu saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, oleh **Kuasa Penggugat mengajukan pertanyaan kepada Saksi** sebagai berikut;

- Apakah saudara tahu Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama?
Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
- Apakah saudara mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya?
Saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Apakah saudara tahu isi Anjurannya?
Isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, oleh **Kuasa Tergugat mengajukan pertanyaan kepada Saksi** sebagai berikut:

- Apakah Penggugat di ijin kembali bekerja di Perusahaan?

Setahu saksi Tergugat tidak mengizinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;

Kemudian Hakim Ketua memerintahkan kepada Kuasa Penggugat untuk memanggil saksi ke-2 (dua), lalu saksi dipanggil masuk kedalam ruangan persidangan, atas pertanyaan Hakim Ketua Saksi menerangkan dan mengaku ia bernama:

Rusmedi Delfrida, tempat tanggal lahir Medan, 12 Desember 1989, Pekerjaan Wiraswasta, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jalan Pancing Lingkungan IX Kelurahan Mabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan;

Saksi menerangkan bahwa ia kenal dengan Penggugat dan Tergugat, lalu saksi mengucapkan sumpah menurut agamanya yang diantunya ia akan memberikan keterangan yang benar dan tidak lain dari pada yang sebenarnya apa yang diketahui dalam perkara ini:

Selanjutnya Majelis Hakim mengajukan pertanyaan dan terjadi tanya jawab sebagai berikut:

Majelis Hakim bertanya kepada Saksi:

- Apa saudara kenal dengan Penggugat dan tergugat?

Iya, saksi kenal dengan Penggugat dan tergugat;

- Apakah saudara tahu sudah berapa lama Penggugat bekerja di Perusahaan?

Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun;

- Apakah saudara tahu sebagai apa Penggugat Bekerja di perusahaan?

Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/packing staff dibagian produksi;

- Apakah saudara tahu adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat?

Saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

- Apa saudara mengetahui berapa upah kerja Penggugat di perusahaan?
Setahu saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, oleh **Kuasa Penggugat mengajukan pertanyaan kepada Saksi** sebagai berikut;

- Apakah saudara tahu Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama?
Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
- Apakah saudara mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya?
Saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Apakah saudara tahu isi Anjurannya?
Isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima Kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingari Tergugat;

Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, oleh **Kuasa Tergugat mengajukan pertanyaan kepada Saksi** sebagai berikut;

- Apakah Penggugat di ijin kembali bekerja di Perusahaan?
Setahu saksi Tergugat tidak mengijinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;
Kemudian atas pertanyaan Hakim Ketua, Kuasa Tergugat menyatakan sudah cukup dengan saksinya dan tidak mengajukan saksi lagi dalam perkara ini;
Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 13 Desember 2023,

pukul 14.00 WIB, dengan agenda Saksi Tergugat dan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE

Jalan Kolam Nomor 1 Medan 20222

Telp: 0811-615-8686 Email: umalawoffice@gmail.com

Medan, 6 Desember 2023

Kepada Yth.

Majelis Hakim Perkara Perdata Khusus PHI

Register Nomor 230/Pdt.Sus.PHI/2023/PS FH UMA

Pada Pengadilan Semu Fakultas Universitas Medan Area

Jalan Kolam No. 1 Medan

Perihal : PENGANTAR BUKTI SURAT TAMBAHAN PENGGUGAT

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

ALBERT HANS, S.H, adalah Advokat yang berkantor pada Universitas Medan Area Law Office, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, telepon seluler 08116158686, sesuai Surat Kuasa Khusus, tanggal 29 Juli 2023 bermeterai cukup, sah bertindak untuk dan atas nama kepentingan hukum, yakni ;

Nama : **AGUNG PARDOMUAN SIRAIT**

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal lahir : Tapanuli Selatan, 15 Maret 1973

Agama : Kristen Protestan

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II,
Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi
Sumatera Utara

Selanjutnya disebut sebagai..... PENGGUGAT;

Dengan ini Penggugat mengajukan bukti surat tambahan sebagai berikut :

1. Fotocopy hasil cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata nomor 1223392772 atas nama Agung Pardomuan Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product, pasca bulan Agustus 2020 yakni sejak September tahun 2020 sampai dipanggil kerja kembali 17 Maret 2021 dalam kurun 7 (tujuh) bulan berturut tidak mendapat upah bulanan dari Tergugat, ditunjukkan dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut November 2020, Desember 2020 dan Januari 2021, dengan status Penggugat masih karyawan Tetap dan tidak pernah diberi surat Pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, telah dinazegelen dan diberi tanda ----- **BUKTI P-10;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Penggugat berhak atas upah pokok dari Tergugat sebagai Pengusaha, karena status Penggugat masih karyawan tetap dari Tergugat yang tidak ada surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, yang merupakan kewajiban normatif Tergugat;

2. Fotocopy hasil cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata nomor 1223392772 a.n. Agung Pardomuan Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat, bahkan setelah Penggugat masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 sampai bulan Agustus 2021 dalam kurun 6 (enam) bulan berturut tidak mendapat upah bulanan dari Tergugat, diketahui dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut yakni Juni 2021, Juli 2021 dan Agustus 2021, sementara status Penggugat masih karyawan Tetap yang tidak pernah mendapat surat PHK dari Tergugat, bahkan Penggugat bekerja sesuai Jadwal kerja tidak tetap dan berubah-ubah jenis pekerjaannya diberikan oleh Siaw Mee dan Manana selaku Divisi HRD, hal mana sesuai Pasal 169 ayat (1) bagian (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tergugat jika "tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", telah dinazegelen dan diberi tanda -----
----- **BUKTI P-11;**

Alat bukti ini menerangkan :

Bahwa Penggugat berhak atas upah pokok dari Tergugat, karena Penggugat masih aktif sebagai karyawan tetap Tergugat yang tidak pernah mendapat surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat dan merupakan kewajiban normatif Tergugat.

Demikian pengantar bukti surat ini dibuat, kami ucapkan terima kasih atas perkenan majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo;

Kuasa Hukum Penggugat,



ALBERT, S.H

J. Pemeriksaan Saksi Tergugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 13 Desember 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah pemeriksaan saksi Tergugat;

Atas pertanyaan Hakim Ketua, lalu Kuasa Tergugat menerangkan bahwa tidak mengajukan saksi dan mohon sidang ditunda;

Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 20 Desember 2023, pukul: 14.00 WIB, dengan agenda Bukti Tambahan Tergugat dengan

memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

K. Penyerahan Bukti Surat Tambahan Tergugat

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 20 Desember 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah bukti surat tambahan Tergugat;

Selanjutnya atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Ketua, Pihak Kuasa Tergugat siap dengan Bukti Surat nya;

1. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 06/09/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
2. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 08/09/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-7:

Bahwa atas bukti-bukti surat tersebut diatas yang terdiri dari fotocopy yang telah telah dinazegelen serta dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan sama dengan aslinya;

Selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Penggugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

Selanjutnya, Hakim Ketua menanyakan apakah Kuasa Penggugat akan mengajukan bukti surat lainnya, atas pertanyaan Hakim Ketua tersebut Kuasa Penggugat menyatakan tidak akan mengajukan bukti surat lainnya;

Setelah bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk mengundurkan persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 27 Desember 2023 pukul 14.00 WIB, dengan agenda Kesimpulan dengan memerintahkan agar para pihak hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM PARTNERS

ADVOKAT – KONSULTAN HUKUM

Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com

Pengantar Bukti Tambahan Tergugat

Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA

Antara

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT

Sebagai Penggugat

Melawan

PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)

Sebagai Tergugat

Dengan Hormat,

Tergugat melalui kuasanya dalam perkara Hubungan Industrial dengan Reg. No. 230/Pdt.Sus-PHI/ 2023/PS FH UMA, dengan ini memajukan bukti tertulis tambahan sebagai berikut:

1. T-6; Photo copy Berita Acara Kerja tertanggal 06/09/2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah sesuai dengan aslinya/legalisirnya;
Membuktikan hal-hal sebagai berikut :
 - Bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat secara patut untuk bekerja sebab tidak masuk bekerja 2 (dua) hari berturut-turut tanpa alasan sejak tanggal 04 September 2021 s/d 06 September 2021;
2. T-7: Photo copy Berita Acara Kerja tanggal 08/09/2021, bukti ini telah dimeterai secukupnya dan telah pula dilegalisir sesuai dengan aslinya,
Membuktikan hal-hal sebagai berikut :

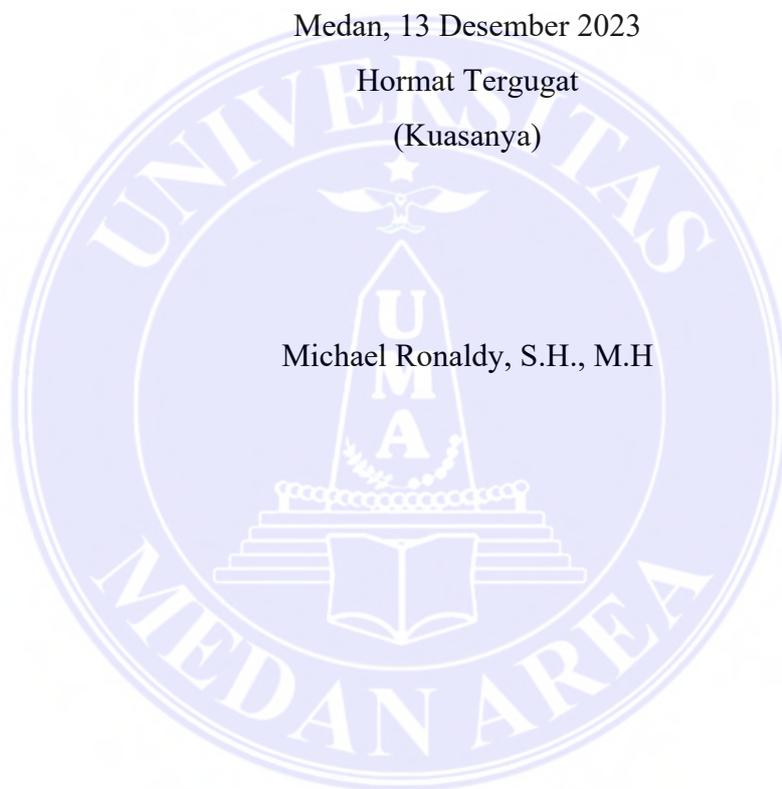
- Bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat secara patut untuk yang kedua kali agar bekerja sebab tidak masuk bekerja 4 (empat) hari berturut-turut tanpa alasan sejak tanggal 04 September 2021 s/d 08 September 2021;

Demikianlah bukti tertulis tambahan ini dimajukan, kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menerimanya sebagai bukti yang sah, kemudian mengambil putusan yang seadil-adilnya.

Medan, 13 Desember 2023

Hormat Tergugat
(Kuasanya)

Michael Ronaldy, S.H., M.H



L. Penyerahan Kesimpulan/Konklusi

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 27 Desember 2023, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa acara sidang hari ini adalah Kesimpulan;

Atas kesempatan yang diberikan oleh Hakim Kuasa Para Pihak menyampaikan Kesimpulannya;

Majelis Hakim bermusyawarah dengan Hakim-Hakim Anggota selanjutnya Hakim Ketua memutuskan untuk menunda persidangan pada hari ini dan menetapkan untuk persidangan selanjutnya yaitu pada hari: Rabu tanggal 10 Januari 2024, dengan agenda Pembacaan Putusan dengan memerintahkan agar para pihak

hadir kembali pada persidangan yang telah ditetapkan tersebut dengan tanpa dipanggil lagi dan pemberitahuan ini dianggap sebagai panggilan resmi.

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua.

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

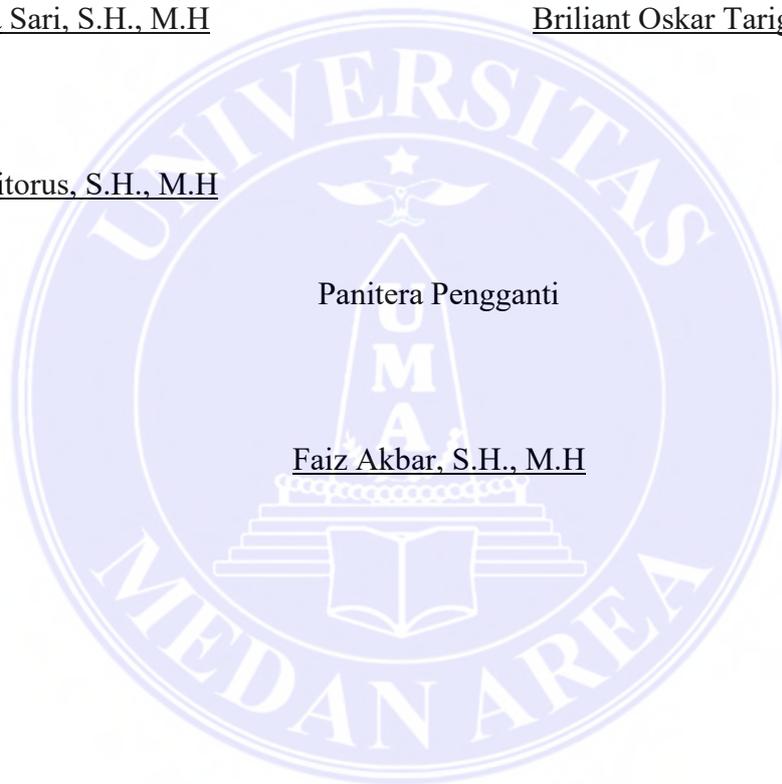
Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE

Jalan Kolam Nomor 1 Medan 20222

Telp: 0811-615-8686 Email: umalawoffice@gmail.com

Medan, 27 Desember 2023

Kepada Yth.

Majelis Hakim Perkara Perdata Khusus PHI

Register Nomor 230/Pdt.Sus.PHI/2023/PS FH UMA

Pada Pengadilan Semu Fakultas Universitas Medan Area

Jalan Kolam No. 1 Medan

Perihal : KESIMPULAN PENGGUGAT

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini :

ALBERT HANS, S.H, adalah Advokat yang berkantor pada Universitas Medan Area Law Office, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, telepon seluler 08116158686, sesuai Surat Kuasa Khusus, tanggal 29 Juli 2023 bermeterai cukup, sah bertindak untuk dan atas nama kepentingan hukum, yakni ;

Nama : **AGUNG PARDOMUAN SIRAIT**

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal lahir : Tapanuli Selatan, 15 Maret 1973

Agama : Kristen Protestan

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II,
Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi
Sumatera Utara

Selanjutnya disebut sebagai..... PENGGUGAT;

Sehubungan dengan adanya Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Penggugat terhadap **PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT**

c.q PT. UNIBIS, beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat, dalam Perkara perdata khusus PHI Nomor: 230/Pdt. Sus. PHI/2023/PS FH UMA, dengan ini mengajukan Kesimpulan sebagai berikut:

I. LEGALITAS OBJEK PERKARA DAN PARA PIHAK

1. Bahwa dasar hukum Penggugat dalam mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Tergugat adalah sudah tepat, berhak dan beralasan, sah secara hukum yang tunduk dibawah Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Legalitas Penggugat sebagai Penggugat telah dipenuhi, dimana Penggugat merupakan Pekerja pada Tergugat yang ditempatkan Tergugat sebagai staff pengemasan yang telah berstatus Karyawan tetap dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun, mengalami perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat dan telah melewati tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari mulai tahap Bipartit, Tripartit hingga ke tahap persidangan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan pokok perkara Penggugat pada saat diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat tidak diberikan hak-hak atas pesangon dan hak normatif lainnya;
3. Bahwa Penggugat telah memenuhi syarat legalitas hukum sebagai Penggugat dari mulai mendaftarkan perkara PHI di Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area, mendapat panggilan sidang dan menghadiri sidang, dimana pada saat sidang pertama dengan agenda kelengkapan para pihak dan kelengkapan berkas, para pihak hadir dan kuasa hukum Penggugat diminta Majelis Hakim yang memeriksa perkara telah memenuhi seluruh syarat formil mencakup Surat Kuasa Khusus, Berita Acara Sumpah yang asli ditunjukkan di persidangan dan Kartu tanda Advokat yang masih berlaku, namun kuasa

hukum Tergugat yang hadir dan mengaku merupakan kuasa hukum Tergugat pada saat awal persidangan tidak dapat menunjukkan kelengkapan berkas seperti Surat Kuasa dari Direktur Tergugat belum ada, pun demikian dengan Akta pendirian Perusahaan Tergugat dan Akta autentik yang menunjukkan Direktur Tergugat yang berwenang memberikan kuasa kepada kuasa hukum Tergugat, selanjutnya Majelis Hakim yang memeriksa perkara memberi kesempatan Tergugat untuk memberikan seluruh syarat formil Tergugat pada sidang selanjutnya, kemudian pada saat sidang selanjutnya yang seharusnya masih agenda pemeriksaan. berkas di hadapan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara a quo menjadi agenda pemeriksaan berkas syarat formil sekaligus dengan penyerahan Jawaban dari Tergugat dimana pada saat penyerahan syarat formil Tergugat hanya menunjukkan beberapa akta perubahan Direksi dan Komisaris yang terakhir dengan pertimbangan majelis Hakim bahwa terkait keabsahan legalitas Tergugat menjadi kewenangan majelis hakim dan persidangan dilanjutkan dengan agenda berikutnya, tentang keabsahan legalitas Tergugat untuk hadir di persidangan dari awal sampai dengan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo nantinya memutus perkara a quo agar dapat menimbang bahwa keabsahan syarat formil Tergugat tidak terpenuhi, karena pada saat sidang pemeriksaan berkas selanjutnya yang dibawa Tergugat hanya fotocopy akta amandemen perusahaan Tergugat berisi susunan kepengurusan dan kuasa hukum Tergugat tidak menunjukkan akta pendirian perusahaan yang asli beserta akta perubahan Direksi lama hingga yang terbaru, sehingga bagi kuasa hukum Tergugat belum syarat formil pemenuhan berkas berupa akta Otentik yang sah secara hukum untuk mewakili PT. Universal Indofood Product i.c. Tergugat;

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalilnya dan membantah dalil- dalil Eksepsi/Jawaban yang disampaikan Tergugat;
2. Bahwa di dalam Eksepsi Jawaban yang disampaikan Tergugat tidak terbukti dasar hukum dan alat bukti surat yang mendukung sanggahan Tergugat terkait;

- Daluarsa Gugatan a quo, yang bagi Tergugat sudah tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area adalah tidak berdasar hukum dan patutlah ditolak oleh majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo, karena gugatan a quo masih dapat diajukan dan sudah tepat diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area karena dasar hukum Penggugat mengajukan gugatan a quo adalah pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukan pasal 82 dari undang-Undang tersebut sebagaimana dasar hukum yang dipaksakan Tergugat untuk mendalilkan daluarsa gugatan a quo ditambah lagi dengan Tergugat yang salah menerapkan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan produk hukum inkonstitusional bersyarat yang tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk mengadili perkara a quo;
- Tentang awal mula perselisihan Penggugat dan Tergugat ini terjadi pada awal bulan Agustus 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku, juga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak serta kewajiban antara Tergugat sebagai pengusaha dan Penggugat sebagai Pekerja masih berlandaskan Undang-Undang tersebut, PKB dimaksud telah dihadirkan oleh Penggugat sebagai bukti surat dari Penggugat dan menjadi fakta persidangan yang belum ada perubahan PKB dari Tergugat untuk dasar hukum Tergugat menggunakan dasar hukum Ketenagakerjaan yang lain atau terbaru sebagai dalil-dalil bantahannya atas kewajiban Tergugat memberi hak pesangon dan hak normatif Penggugat pasca PHK sepihak yang dilakukan Tergugat, kemudian setelah kronologis Penggugat dihalangi hadir masuk kerja kembali dan mengalami akal-akal Tergugat supaya Penggugat jera masuk kerja kembali dan menyerah supaya dianggap mengundurkan diri yakni sampai pada awal Agustus 2021 telah banyak produk hukum perundang-undangan tentang Ketenagkerjaan yang diundangkan namun belum dapat diberlakukan malah selalu didasarkan Tergugat yakni **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja baru diundangkan tanggal**

2 November 2020 yang kemudian melalui Putusan MK No.91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021, Undang- Undang tersebut dinyatakan inkonstitusional bersyarat karena cacat formil dalam proses pembentukannya dan Pembentuk Undang-Undang diberi waktu 2 (dua) tahun dari sejak Putusan MK tersebut untuk diperbaiki, lalu terbit Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mencabut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dinyatakan tidak berlaku lagi, selanjutnya disahkan Perppu dimaksud menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berlaku tanggal 31 Maret 2023, dari serangkaian kronologi produk hukum terkait peraturan ketenagakerjaan tersebut, Penggugat telah membuktikan dasar hukum yang tepat untuk fakta peristiwa hukum yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, dimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menjadi landasan hukum PKB yang berlaku antara Penggugat dan Tergugat dan belum ada perubahan yang dapat dibuktikan Tergugat, karenanya mohon Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar mempertimbangkan tentang duduk rentang waktu perselisihan perkara a quo dengan fakta hukum dan dasar hukum yang berlaku;

3. Bahwa Tergugat di Jawabannya pada pokoknya bukan tidak mengakui adanya Hak pesangon bagi Penggugat namun menolak untuk memberikan hak pesangon Penggugat sesuai dengan ketentuan normatif Undang-Undang yang berlaku pada saat terjadinya perselisihan industrial saat itu yakni Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tergugat tidak dapat membuktikan fakta hukum di persidangan dan dasar hukum yang tepat untuk bantahannya;
4. Bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri adalah tidak dapat dibuktikan Tergugat dan tidak berdasar hukum atau dalil yang mengada-ada, karena:
 - Tergugat tidak dapat membuktikan di persidangan adanya surat pengunduran diri dari Penggugat yang ditandatangani oleh Penggugat;

- Tergugat tidak dapat membuktikan alasan tidak mengizinkan masuk kerja kembali pasca demo massal adalah berdasar hukum karena justru Penggugat melakukan hak mogok kerjanya sesuai perundang-undangan dan telah menempuh upaya mediasi melalui perwakilan serikat Pekerja (PPMI) namun Tergugat mengabaikan hak-hak normatif Penggugat dengan potongan upah tanpa dasar hukum;
 - Tergugat terbukti yang menghalang-halangi Penggugat untuk masuk kerja kembali dan memberatkan syarat Penggugat masuk area Pabrik dengan surat SWAB Covid-19 yang harus dari Laboratorium Rumah Sakit sehingga Penggugat terpenuhi unsur tidak masuk kerja berturut-turut lebih dari 5 hari agar dikualifikasikan mengundurkan diri;
 - Penggugat telah membuktikan melalui fakta persidangan dari bukti surat dan saksi-saksi yang hadir di persidangan tidak pernah ada surat panggilan kerja kembali setelah Penggugat mencoba berkali-kali dan sehari-hari untuk masuk kerja kembali setelah ijin sakit, banyak alasan larangan masuk dari Tergugat;
5. Bahwa Penggugat telah membuktikan di persidangan Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS, yang bekerja sejak tanggal 29 Mei 1999 sampai dengan 2 Agustus 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, dengan masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 22 (dua puluh dua) tahun telah dibuktikan Penggugat dengan alat bukti surat dan saksi- saksi di persidangan dan tidak dibantah oleh Tergugat, Penggugat adalah Pekerja Tetap yang dipekerjakan oleh Tergugat dengan upah terakhir setiap bulannya sebesar Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah) telah dibuktikan Penggugat dengan hasil cetak saldo BPJS Tenaga Kerja atas nama Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat;
6. Bahwa mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan

puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat telah menimbulkan aksi mogok kerja massal seluruh Pekerja pabrik Tergugat termasuk Penggugat yang telah mengikuti prosedural mogok kerja dan merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan **aksi mogok kerja massal didampingi oleh Serikat Pekerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji**, sesuai ketentuan: Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni "Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 **"Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja"** dan Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah", yang selanjutnya uoaya penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut bukannya ditindaklanjuti dengan benar oleh Tergugat namun Tergugat malah melakukan aksi "balasan" yang makin semena-mena, Tergugat malah menghalangi Penggugat untuk masuk pabrik untuk bekerja, hal mana dilakukan Penggugat berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat, hal mana telah dibuktikan melalui saksi-saksi di persidangan;

7. Bahwa kebijakan sepihak dari Tergugat yang melarang masuk kerja kembali bagi Penggugat dan rekan-rekan Pekerja lainnya tersebut berlangsung selama 3 (tiga) bulan pasca Aksi mogok kerja massal tersebut yaitu sejak September 2020 sampai November 2021, dimana Penggugat tidak pernah menerima upah pokok padahal Penggugat MASIH Pekerja dan belum ada Pemutusan Hubungan Kerja dan telah dibuktikan Penggugat di persidangan melalui hasil cetak rekening penggajian;

8. Bahwa Penggugat telah membuktikan akal-akalan Tergugat melakukan tindakan pemotongan gaji sepihak bagi Penggugat dan rekan Penggugat lainnya yang umumnya bekerja dengan masa belasan tahun bahkan puluhan tahun sebagai usia tidak produktif dan untuk menekan beban tanggung jawab pesangon yang tinggi, maka Tergugat menyiasati dengan pemotongan gaji sepihak, agar supaya Penggugat dan rekan-rekan Penggugat yang sudah berusia lanjut atau tidak produktif tersebut melakukan aksi keberatan dan Tergugat dapat memuluskan niatnya menawarkan tawaran Tergugat yang hanya menguntungkan kepentingan Tergugat, karena melalui fakta di persidangan, diketahui:
 - Bagi para Pekerja Tetap dengan masa kerja umumnya mencapai belasan tahun jika bersedia berhenti bekerja akan menerima kompensasi Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan uang pisah sebesar sekitar 30% dari total nilai ketentuan perhitungan Hak Pesangon sesuai Masa kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Bagi para Pekerja yang masih ingin bekerja, maka dapat bekerja kembali dengan melamar kerja kembali dan mengabaikan masa kerja sebelumnya, sehingga menjadi status kontrak kerja baru (PKWT);
9. Bahwa Penggugat telah membuktikan melalui bukti surat dan keterangan saksi- saksi tidak mau mengambil tawaran Tergugat dan dilarang untuk kembali bekerja;
10. Bahwa Penggugat telah membuktikan melalui bukti surat dan keterangan saksi-saksi bahwa pasca unjuk rasa Pekerja dilarang/ tidak mengizinkan untuk bekerja kembali, maka Penggugat bersama rekan-rekan kerja lainnya berupaya Bipartit dengan Tergugat, namun tidak diperoleh kesepakatan apapun, sehingga akhirnya melalui kesepakatan bersama wakil Pekerja dalam organisasi pekerja yakni PPMI Kota Medan, pada 29 Agustus 2020 mengajukan Tripartit ke Disnaker Kota Medan;
11. Bahwa Penggugat telah membuktikan melalui fakta di persidangan ada upaya. melalui PPMI kota Medan melakukan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Medan pada tanggal 9 November 2020 dengan menghadirkan para pihak yakni: Perwakilan Dinas

Tenaga Kerja Kota Medan, Perwakilan UPT 1 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, HRD Tergugat i.c PT. Unibis, Perwakilan BPJS Ketenagakerjaan dan hasilnya diketahui bukti nyata pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat, yakni: (a) Pihak BPJS Ketenagakerjaan menerangkan apabila di tanggal 10 Agustus 2020 pada saat periode aksi mogok kerja, secara sepihak pihak Tergugat melaporkan PHK besar- besaran serta mengeluarkan beberapa Pekerja dari Kepesertaan jaminan sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan (b) Pihak BPJS Ketenagakerjaan juga menerangkan apabila jumlah Tenaga Kerja yang di- PHK dan telah dilaporkan Tergugat i.c PT. Unibis berjumlah 242 (dua ratus empat puluh dua) orang yang diputuskan Tergugat sejak Agustus 2021;

12. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka terbukti pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat adalah:

- Dengan sengaja dan sadar telah secara sepihak dan melawan hukum telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 10 Agustus 2020;
- Dengan sengaja dan sadar telah secara sepihak dan melawan hukum menghentikan hak Penggugat untuk mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sejak 14 Agustus 2020;
- Dengan sengaja dan sadar telah secara sepihak dan melawan hukum melakukan upaya manipulatif dengan seolah-olah telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat untuk bekerja kembali kenyataannya berkali-kali Penggugat mencoba masuk ke area pabrik dan untuk bekerja baik pada saat berlangsung aksi unjuk rasa dan setelah aksi terkait Penggugat dilarang masuk area Tergugat atau hanya sampai di gerbang pagar perusahaan Tergugat;

13. Bahwa akibat dari perselisihan industrial yang berlanjut tersebut, Penggugat telah membuktikan di persidangan upaya penyelesaian pada kondisi 1 (pertama) yakni Penggugat beserta rekan-rekan Pekerja lainnya pada tanggal 25 November 2020 melalui Surat Anjuran Disnaker Kota Medan Nomor 567/2459, yakni:

- a. Bahwa hubungan kerja antara para pekerja dengan pengusaha PT. Unibis belum putus sampai ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan lain;
 - b. Agar Pengusaha PT. Unibis memanggil para Pekerja untuk kembali bekerja dan para pekerja menyatakan secara tertulis untuk kembali bekerja;
 - c. Agar pengusaha PT. Unibis memenuhi hak-hak para Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana diatur di dalam peraturan perundangan maupun perjanjian kerja bersama PT. UNIBIS;
14. Bahwa melalui bukti surat di persidangan dan keterangan saksi-saksi, isi dari Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut, tidak dipatuhi Tergugat, barulah setelah hampir 1 (satu) bulan kemudian Penggugat beserta rekan Pekerja tetap lainnya melalui kuasa para Pekerja yakni PPMI Kota Medan yang diwakilkan oleh Bapak Awaludin Pane tepatnya pada tanggal 21 Desember 2020 mendapat Kesepakatan Bersama dengan pihak Tergugat untuk mematuhi Anjuran disaksikan Mediator Disnaker Kota Medan i.c Bapak Luhut P.Purba, yang pada pokoknya pihak PT. UNIBIS i.c Tergugat sepakat bahwa para pekerja 145 orang akan kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak pertama PT. Unibis akan menerima kembali para pekerja 14 orang untuk bekerja pada hari dan tanggal tersebut, dan para Pekerja yang tidak hadir untuk kembali bekerja pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 maka Pekerja/Buruh tersebut dianggap telah mengundurkan diri;
15. Bahwa atas kesepakatan bersama tersebut, seharusnya Penggugat sebagai Pekerja tetap menerima upah di bulan Desember 2020 begitu juga atas upah yang belum dibayarkan Tergugat di bulan September s/d November 2020, namun tidak terealisasi dan dalil ini telah dibuktikan Penggugat melalui bukti hasil cetak rekening penggajian yang nihil dari sejak Agustus 2020 sampai Penggugat terakhir bekerja;
16. Bahwa Penggugat telah membuktikan melalui keterangan saksi-saksi, pada tanggal 28 Desember 2020, Penggugat datang untuk bekerja kembali ke lokasi pabrik Tergugat sesuai dengan jam kerja di pagi hari, namun Tergugat melalui bagian Keamanan tetap TIDAK MENGIJINKAN Penggugat untuk kembali bekerja, Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya disuruh pulang

karena dikondisikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat atau semua sudah terisi Pekerja lain; begitu terus dilakukan Penggugat tanggal 29 Desember 2020, 30 Desember 2020, 4 Januari 2021, Penggugat datang untuk masuk kerja, namun Tergugat melalui Security semakin menegaskan tidak ada lagi posisi/ unit kerja sebelumnya;

17. Bahwa penantian bekerja kembali yang diyakini Penggugat tidak kunjung diadakan dan pelanggaran Tergugat terbukti melalui hasil cetak rekening penggajian, yakni:
 - Tidak membayar upah pokok dan hak-hak jaminan Sosial dan jaminan Kesehatan bagi Penggugat juga dihentikan sepihak oleh Tergugat yang berlangsung lebih dari (enam) bulan pasca Agustus 2020 s/d 17 Maret 2021;
 - Surat Panggilan bekerja kembali 18 Maret 2021 dijadikan bukti di persidangan yang hingga 3 (tiga) bulan berturut sejak itu juga tidak diberi upah pokok;
18. Bahwa terkait keberatan Penggugat tidak menerima haknya yaitu upah pokok selama bulan September 2020 hingga 17 Maret 2021 telah disampaikan kepada bagian HRD dari Tergugat, namun penjelasan dari HRD Tergugat "Dikarenakan Tergugat tidak bekerja dari periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 maka Penggugat tidak berhak untuk menerima upah pokok selama kurun waktu tersebut" atau disampaikan Tergugat dengan istilah "*No work No Pay*"
19. Bahwa Penggugat melalui bukti surat dan keterangan saksi-saksi telah membuktikan di persidangan bahwa Tergugat lah yang tidak menjalankan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada bulan November 2020 lalu dan mengulur waktu agar Penggugat menyerah dan pasrah menerima tawaran uang. pisah dari Tergugat, karena Tergugat menutup dan menjaga pintu masuk utama area pabrik Tergugat dengan ketat dan memerintahkan Staff Keamanan supaya Penggugat dilarang masuk ke area Pabrik dan Tergugat memberi alasan kepada Penggugat TIDAK ADA posisi yang tersedia bagi Penggugat dan pekerja lain;

20. Bahwa Penggugat telah membuktikan di persidangan melalui keterangan saksi-saksi bahwa modus Tergugat untuk melakukan PHK bukan dengan cara prosedural sesuai hukum malah menyuruh Penggugat masuk kerja kembali dengan siasat licik merubah hak-hak dasar Tenaga Kerja baik dari segi pengupahan, status pekerja berubah menjadi seperti Buruh Harian Lepas, tugas pekerjaan bukan lagi staff produksi namun kebersihan, shift kerja tidak tetap, rentan melanggar kesehatan dan keselamatan kerja supaya akhirnya Penggugat mengundurkan diri, dengan cara:

- Penggugat dipekerjakan kembali TANPA Surat Penugasan kembali bekerja dilengkapi, TANPA posisi dan unit kerja yang sama, TANPA shift atau jadwal jam kerja selalu berubah-ubah diatur dalam 1 (satu) media Whatsapp grup yang diatur oleh HRD Tergugat yakni Siaw Me dan Mariana Limbong;
- Penggugat disuruh bekerja secara sendirian TANPA rekan kerja manapun dan di ruangan yang sepi, tidak produktif/ tanpa fungsi, gelap dan beresiko tinggi membahayakan Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi Penggugat, bahkan disuruh Tergugat untuk menggunakan alat-alat kerja manual dan beresiko tinggi, disuruh bekerja BUKAN pada unit kerja semula yakni di bagian produksi tapi pada bagian dan ruang kerja tidak menentu yang umumnya di bidang kebersihan yang penugasannya dadakan atau sengaja dibuat-buat seperti Penggugat disuruh mencuci palet, membersihkan sawang-sawang yang tinggi pada ujung-ujung ruangan tidak terpakai dengan alat seadanya dengan minim penerangan agar Penggugat takut dan tidak tahan sehingga tertekan dan mengajukan pengunduran diri;
- Upah pokok tanpa standar pengupahan, periode tertentu setiap 2 (dua) minggu 1 kali Penggugat dipanggil staff HRD menerima upah sebagai buruh harian;
- Penggugat masuk kerja dengan shift kerja khusus yakni:
Shift pagi, mulai pukul 09.00 WIB s/d pukul 17.00 WIB, lalu Shift tengah mulai Pukul 12.00 WIB s/d 20.00 WIB, shift malam mulai Pukul 15.00 WIB s/d Pukul 23.00 WIB, dan bahkan ada shift subuh mulai Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB belum termasuk perintah kerja lembur dari Tergugat semena-mena;

Total jam kerja Penggugat pasca masuk kerja kembali setelah dihitung telah melebihi ketentuan jumlah waktu kerja 40 (empat puluh) jam /1 (satu) minggu.

21. Bahwa Penggugat telah membuktikan di persidangan dengan dipekerjakannya kembali Penggugat, niat bulus Tergugat agar nantinya jika setelah Penggugat masuk kerja kembali dan terjadi perselisihan hingga tahap Tripartit melalui Mediator Ketenagakerjaan hingga di Pengadilan Perselisihan hubungan Industrial, diharapkan Tergugat hanya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja padahal melalui putusan Mahkamah Konstitusi nomor 91/PUU- XVIII/2020 bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inskontitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak diputuskan, namun bagi Tergugat sebagai Pengusaha memberi celah dan menguntungkan karena keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada saat itu belum dihapus dan tidak mengatur ketentuan mengenai hak pesangon sebesar 2 (dua) kali Pesangon namun hanya 1 (satu) kali Pesangon, sehingga telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk bekerja kembali Penggugat tersebut hanya untuk menghindari tanggung jawab normatif Tergugat untuk membayar pesangon;
22. Bahwa telah terbukti fakta di persidangan Penggugat disuruh masuk kerja kembali karena akal-akalan Tergugat agar supaya Penggugat menyesal masuk kerja kembali, tertekan dan mengundurkan diri secara pribadi, akhirnya Penggugat kembali memperjuangkan hak-haknya melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedural antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan Pertemuan Bipartit namun gagal dan dilanjutkan upaya Tripartit kembali dengan Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah mengeluarkan anjuran Nomor: 567/402 tertanggal 11 Maret 2022

III. ALAT BUKTI SURAT DAN SAKSI-SAKSI

A. BUKTI SURAT

Bukti surat yang disampaikan oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dari Tergugat ic PT.Unilever Indofood Product, pada Februari 2019, yang dibuat oleh pihak perwakilan Pekerja dan Perwakilan Tergugat sebagai Pihak Pengusaha, yang disaksikan oleh Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-1**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tunduk pada klausula yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat sebagai Pekerja dan Tergugat sebagai Pengusaha yang memberikan pekerjaan bagi Penggugat dengan aturan hak dan kewajiban yang berlaku masing-masing dan telah disepakati bersama dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi masing-masing pihak;
2. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020, telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-2**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat untuk pertama kali telah ada upaya penyelesaian perselisihan antara 153 orang pekerja yang terdiri dari 145 orang yang masih aktif sebagai pekerja dan 8 orang yang mengundurkan diri, dimana Penggugat termasuk diantara 145 orang yang masih aktif sebagai pekerja berselisih dengan Tergugat yang diselesaikan sesuai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni melalui pertemuan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan hingga dilaksanakan perundingan Tripartit atau mediasi oleh Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota melalui beberapa kali pertemuan para pihak namun belum ada penyelesaian perselisihan hingga dikeluarkan Surat Anjuran, yang menganjurkan:
 - Hubungan kerja antara Para Pekerja (145 orang) dengan Pengusaha PT. Unibis belum putus sampai ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan lain;
 - Agar Pengusaha PT. Unibis memanggil Para Pekerja (145 orang) untuk Kembali bekerja dan Para Pekerja (145 orang);
 - Agar Pengusaha PT. Unibis memenuhi hak-hak para Pekerja (8 orang) yang mengundurkan din sebagaimana diatur di dalam peraturan perundangan maupun Perjanjian Bersama PT.Unibis;

- Agar hak-hak normatif lainnya dapat diproses melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan;
- 3. Fotocopy Perjanjian Bersama antara Pihak Pengusaha i.c Tergugat yang diwakili oleh Siaw Mee dan Mariana Limbong dan pihak Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan perwakilan Pekerja yang diwakili oleh Agung Pardomuan Sirait dan Pawitah, yang telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-3**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa setelah Anjuran dari Disnaker Kota Medan dikeluarkan yakni tanggal 25 November 2020, pihak Pengusaha tidak juga mengindahkan Anjuran tersebut dan tidak memanggil para Pekerja termasuk Penggugat untuk kembali bekerja hingga Penggugat beserta dengan rekan-rekan Pekerja lainnya melalui perwakilan Serikat Pekerja yakni PPMI meminta Tergugat untuk merealisasikannya dan baru terwujud kesepakatan Pihak Tergugat menyatakan Para Pekerja agar bekerja kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat yang tetap melarang masuk para pekerja agar tidak dapat bekerja kembali pada hari H yang telah disepakati;
- 4. Fotocopy Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 88/UIP/HR/III/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, yang telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-4**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa Tergugat memanggil Penggugat secara in person (pribadi) dan secara resmi tertulis terhadap Penggugat untuk bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021, surat ini merupakan surat yang pertama kali diberikan Tergugat dan tidak pernah ada surat lain sebelumnya yang berisikan pemanggilan kerja kembali bagi Tergugat, sekalipun Tergugat dari sejak dikeluarkannya Anjuran Disnaker Kota Medan tertanggal 25 November 2020 telah setiap hari datang ke pabrik Tergugat dan disakasikan sesama rekan kerja untuk masuk kerja kembali namun dihalangi bagian Keamanan Tergugat;
- 5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Nomor 567/530 dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada Pimpinan PT. Unibis i.c Tergugat tertanggal 16 April 2021, yang telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-5**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa Kepala Dinas Ketenagakerjaan menegur

secara tertulis kepada Tergugat terhadap realitas perlakuan pemberian kerja kembali dari Tergugat terhadap Penggugat:

- Agar PT. Unibis i.c Tergugat melaksanakan Perjanjian Bersama tanggal 21 Desember 2020 dengan **menempatkan Para Pekerja pada jabatan dan posisi semula sebelum perselisihan hubungan industrial;**
- Agar PT. Unibis ic Tergugat dalam pelaksanaan pekerjaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja;
- Agar PT. Unibis ic Tergugat memenuhi seluruh hak-hak Pekerja termasuk di dalamnya hak normatif Pekerja;

Alasan diingatkannya Tergugat sebagaimana point 1 dari Surat Pemberitahuan Disnaker tersebut adalah Penggugat pada waktu tersebut telah kembali bekerja namun ditempatkan tidak pada posisi semula dan hari-hari bekerja yang dijalankan oleh Penggugat sangat memprihatinkan dan rentan dengan resiko kesehatan dan keselamatan bekerja dari sejak dipanggil bekerja kembali Disnaker Kota Medan dikeluarkan yakni tanggal 25 November 2020, pihak Pengusaha tidak juga mengindahkan Anjuran tersebut dan tidak memanggil para Pekerja termasuk Penggugat untuk kembali bekerja;

6. Fotocopy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator pasca Penggugat dan rekan kerja Penggugat lainnya masuk kerja kembali sesuai pemanggilan Tergugat, yang telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-6**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa pasca Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja kembali, telah terjadi beberapa hal perubahan penempatan kerja, pengupahan dan perlakuan yang berbeda dari semula atau yang disepakati dari Perjanjian Bersama tanggal 21 Desember 2020 tersebut dan Tergugat sengaja seolah-olah memenuhi Anjuran Disnaker tertanggal 25 November 2020 tersebut sementara realita bagi Penggugat sangat jauh berbeda dari pekerjaan semula, termoat kerja berpindah-pindah dan membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja Penggugat, jam kerja yang sesuka hati Tergugat mengatur tidak tetap dan kelebihan jam kerja, tidak berlakunya hak cuti seperti umumnya Karyawan tetap dan terlebih pelanggaran terkait upah terjadi selama berbulan-bulan dari sejak awal Penggugat bekerja yang diperlakukan sebagai Buruh harian lepas

dengan pengupahan setiap kurun 2 minggu dan berdasarkan hari masuk kerja, hingga akhirnya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat kembali diselesaikan secara Bipartit namun gagal dan Tripartit oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan hingga dikeluarkan Anjuran yang menganjurkan agar Tergugat memberikan hak pesangon Penggugat lengkap dengan dasar hukum dan rincian perhitungan dengan dasar pelaksanaan di lapangan Pekerja tidak dipekerjakan pada posisi semula dan mengakibatkan hubungan tidak harmonis dimana Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada Pekerja;

7. Fotocopy dari hasil cetak Rincian Saldo BPJS Jaminan Hari Tua BPJS - Tabungan Tahun 2020 sampai tahun 2021 atas nama Penggugat dengan nomor peserta BPJS 00850034709 yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tertanggal 16 Maret 2022 alat bukti ini telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-7**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa Penggugat merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Tergugat, yang ada masa vakum pembayaran oleh Tergugat yakni kurun waktu September 2020 sampai dengan November 2020, yang pada saat bulan Desember 2020 dibayarkan namun Tergugat kembali vakum tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk Penggugat dari periode Januari 2021 sampai Maret 2021 dan kembali dibayarkan Tergugat untuk periode April 2021 terakhir sampai September 2021, hal mana telah sesuai dengan dalil Penggugat untuk meminta hak normatif Penggugat pada petitum gugatan a quo;
8. Fotocopy dari hasil cetak rekening koran Penggugat atas rekening Bank Permata dengan nomor 1223392772 yang merupakan rekening untuk menerima upah atau penggajian dari Tergugat dalam kurun periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2022, telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-8**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa Penggugat telah sesuai dengan dalil gugatan a quo, membuktikan dengan nyata dan jelas, kapan Tergugat melakukan pemotongan sepihak atas gaji Penggugat dan kurun waktu setelah Agustus 2020 sampai dengan Maret 2021 Penggugat tidak pernah mendapat upah atau gaji pokok sebagaimana mestinya sementara status Penggugat masih sebagai Pekerja, BPJS Ketenagakerjaan Penggugat masih dibayarkan,

Penggugat datang terus setiap hari pasca tuntutan bersama pada Agustus 2020 agar Tergugat tidak semena-mena memperlakukan Penggugat dan para pekerja lainnya, yang setelahnya Penggugat dihalangi masuk ke area kerja dan terbukti Tergugat hanya memperbolehkan masuk setelah memanggil Penggugat kerja Kembali;

9. Fotocopy Salinan Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2022/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022 dengan register nomor salinan Nomor 327/ VII/SAL.PHI/2022, yang dikeluarkan oleh Panitera Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area tertanggal 19 Juli 2022, telah dinazegelen dan diberi tanda **BUKTI P-9**, Alat bukti ini menerangkan Bahwa gugatan Penggugat tidak daluarsa dan sesuai dengan Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 6 sampai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dapat dibuktikan dengan putusan perkara PHI lainnya dengan rentang waktu antara Anjuran dan gugatan PHI melebihi 1 (satu) tahun yang tetap diterima dan diputus pokok perkaranya oleh Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dimana Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara nomor: 1944-a-6/DTK/2018 diterbitkan tanggal 15 Oktober 2018, gugatan PHI diajukan tanggal 25 Januari 2022 dan diputus tanggal 15 Juni 2022, ketahui rentang pengajuan Gugatan setelah Anjuran telah 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan dan masih diterima, diadili dan diputus pokok perkaranya tidak dinyatakan daluarsa dan telah berkekuatan hukum tetap yakni Putusan Nomor register 24 /Pdt. Sus-PHI/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022, antara Arief Hakim Amsar sebagai Penggugat terhadap PT. Garuda Indonesia, Tbk i.c Tergugat I, PT. Dutagaruda Piranti Prima i.c Tergugat II;
10. Fotocopy hasil cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata nomor 1223392772 atas nama Agung Pardoman Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product, pasca bulan Agustus 2020 yakni sejak September tahun 2020 sampai dipanggil kerja kembali 17 Maret 2021 dalam kurun 7 (tujuh) bulan berturut tidak mendapat upah pokok dari Tergugat, ditunjukkan dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut November 2020,

Desember 2020 dan Januari 2021, dengan status Penggugat masih karyawan Tetap dan tidak di-PHK Tergugat, telah dinazegelen dan diberi tanda-BUKTI P-10, menerangkan Penggugat berhak atas upah pokok dari Tergugat sebagai Pengusaha, karena status Penggugat masih karyawan tetap dan tidak ada surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;

11. Fotocopy hasil cetak rekening penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata nomor 1223392772 atas nama Agung Pardomuan Sirait i.c. Penggugat dari Tergugat, bahkan setelah Penggugat masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 s/d Agustus 2021 dalam kurun 6 (enam) bulan berturut tidak mendapat upah pokok dari Tergugat, diketahui dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut Juni 2021, Juli 2021 dan Agustus 2021, sedangkan status Penggugat masih karyawan Tetap yang tidak pernah mendapat surat PHK dari Tergugat, telah dinazegelen dan diberi tanda BUKTI P-11, menerangkan Penggugat berhak atas upah pokok dari Tergugat, karena Penggugat masih aktif karyawan tetap Tergugat yang tidak pernah di-PHK dari Tergugat.

TANGGAPAN BUKTI SURAT TERGUGAT

Bukti Surat dari Tergugat, terdiri dari:

1. Fotocopy Surat Panggilan | tanggal 6 September 2021 untuk Penggugat, disampaikan Tergugat untuk menerangkan bahwa Tergugat tidak masuk kerja 2 (dua) hari berturut-turut tanpa alasan sejak tanggal 4 September 2021 s/d 6 September 2021, bukti surat ini tidak berdasar dibuat dan dikirimkan Tergugat kepada Penggugat karena:
 - Penggugat tidak pernah menerimanya;
 - Penggugat terakhir dapat masuk kerja adalah tanggal 2 Agustus 2021, sesuai bukti dan keterangan saksi di persidangan, Penggugat sakit dan sudah diberitahukan kepada HRD Tergugat dan setelah sembuh datang ke agar pulang karena Penggugat diwajibkan hanya bisa masuk kerja jika ada surat hasil laboratorium Rumah Sakit SWAB covid-19 negatif, hal mana sudah dilakukan Penggugat dengan hasil tes covid-19 dari Puskesmas namun ditolak;
 - Penggugat tidak dibuatkan lagi jadwal kerja di WA grup HRD Tergugat,

2. Fotocopy surat panggilan II tanggal 8 September 2021 yang diberikan kepada Penggugat, yang dinyatakan Tergugat sebagai bukti Tergugat telah memanggil Penggugat ke-2 kali karena tidak masuk kerja sejak tanggal 4 September s/d 8 September, bukti surat ini tidak membuktikan dalil Tergugat, karena:
 - Penggugat tidak pernah menerima surat tersebut;
 - Penggugat bukan tidak datang bekerja namun setelah sembuh dari sakit mencoba masuk kerja, namun diusir oleh security Tergugat karena hanya membawa surat bebas covid-19 dari Puskesmas sementara yang dituntut Tergugat harus hasil SWAB tes laboratorium dari Rumah sakit;
 - Penggugat tidak dibuatkan lagi jadwal kerja dari WA grup HRD Tergugat
3. Fotocopy Surat panggilan III tanggal 16 September 2021, menyatakan Penggugat sudah tidak masuk kerja 11 (sebelas) hari berturut-turut sejak tanggal 4 September s/d 16 September 2021, ini tidak membuktikan apapun, karena dari keterangan saksi di persidangan sejak awal Tergugat mengirimkan surat panggilan I tidak pernah diterima Penggugat dan fakta di persidangan penggugat bisa masuk kerja terakhir tanggal 2 Agustus 2023, setelah sembuh dari sakit datang ke Pabrik namun tidak diijinkan Tergugat, jadi surat ini hanya formalitas administrasi Tergugat agar Penggugat dianggap mengundurkan diri;
4. Fotocopy absensi Penggugat dianggap Tergugat sebagai validasi atau pembenaran dalil Tergugat agar Penggugat dianggap mengundurkan diri, pada fakta di persidangan jadwal kerja Penggugat itu diatur oleh HRD Tergugat kapan masuk dan kapan diliburkan tanpa jadwal dan dari sejak Penggugat mencoba masuk pasca 2 Agustus 2021, Penggugat sudah dihalangi dan diusir security Tergugat dan sudah tidak diberi jadwal kerja oleh Siaw Me:
5. Fotocopy Surat pernyataan No.492/UIP/HR/IX/21 tanggal 18 September 2021, adalah produk surat dari Tergugat sendiri untuk menyatakan sepihak bahwa Penggugat dianggap mengundurkan diri, yang pada fakta di persidangan melalui bukti surat Penggugat dan keterangan saksi bahwa Tergugat tidak membayar upah pokok Penggugat sesuai standar upah dan jenis pekerjaan seperti buruh harian lepas adalah cara Tergugat agar Penggugat undur diri;
6. Fotocopy surat tugas supir Tergugat yang ditujukan untuk membuktikan ke-3 surat panggilan dan surat pemberitahuan dianggap mengundurkan diri telah

sampai secara langsung hal mana tidak terbukti karena tidak diterima Penggugat dan tidak ada tandatangan Penggugat;

B. KETERANGAN SAKSI-SAKSI

Saksi dari Penggugat

1. Saksi Inka Kurnia Lubis

Saksi telah hadir di persidangan dalam kondisi sehat dan tanpa paksaan dari pihak manapun yang telah di bawah sumpah di persidangan, menerangkan:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat yang merupakan rekan kerjanya di tempat Tergugat dengan masa kerja sudah 22 (dua puluh dua) tahun;
- Bahwa saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi tahu gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar Upah pokok Minimum Kota Medan setiap bulannya;
- Saksi menyampaikan Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan kerja dari Pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
- Bahwa saksi tahu bahwa sudah ada upaya dari perwakilan Pekerja melalui PPMI untuk menyuarakan keberatan Pekerja yang gajinya dipotong sepihak dan terjadi pada hampir seluruh Pekerja Tetap yang sudah lama bekerja bisa mencapai belasan bahkan puluhan tahun, saksi juga ikut mogok kerja bersama Penggugat dan setelah itu masuk kerja kembali namun keamanan Tergugat menghalangi dan menyuruh pulang karena tidak ada posisi lagi;
- Bahwa Saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Bahwa Saksi menerangkan isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;

- Saksi dan Penggugat sama-sama mendapat Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 88/UIP/HR/III/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, Tergugat memanggil Penggugat secara in person (pribadi) dan secara resmi tertulis terhadap Penggugat untuk bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021, namun dengan posisi yang lain bersifat jam kerja tidak tetap dan jenis kerja tidak menentu di bagian kebersihan dan upah pokok yang tidak seperti dulu hanya sekitar Rp.800.000,- delapan ratus ribu an;
- Saksi diperlihatkan bukti surat dari Tergugat tentang Penggugat mengundurkan diri, hal mana tidak pernah dilihat surat tersebut dan Penggugat tidak pernah mengundurkan diri tapi dipecat Perusahaan dengan cara sengaja dilarang masuk sehari-hari dengan alasan covid-19, walaupun Penggugat datang ke Pabrik diusir oleh security Tergugat;
- Saksi menyampaikan Penggugat tidak pernah membuat surat pengunduran diri dan menandatangani surat pemberitahuan panggilan kerja apapun dari Tergugat setelah Penggugat sakit;
- Saksi tahu bahwa setelah masuk kerja kembali Penggugat, banyak berubah dan sangat tidak manusiawi, jadwal kerja diatur WA grup, jenis kerja tidak tentu, tidak ada upah pokok, seperti buruh harian, semua tidak seperti kesepakatan sebelumnya, akhirnya Penggugat kembali menjalani penyelesaian perselisihan bipartit dan tripartit hingga keluar Anjuran tanggal 12 Maret 2022 yang isinya menyatakan para pihak sudah tidak ada kecocokan lagi dan Tergugat tidak menepati kesepakatan sebelumnya dengan alasan tidak ada posisi yang sama dan Mediator menganjurkan Tergugat untuk membayar sejumlah pesangon Penggugat;
- Bahwa Penggugat pada saat awal penawaran uang pisah sampai dengan pada saat Mediasi ke-2 pada tahun 2022 Penggugat ada ditawarkan nilai pesangon sejumlah Rp. 25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah) dan Penggugat mohon untuk ditambah namun Tergugat tidak mau menambah, hingga akhirnya berbagai upaya masih ditempuh di luar persidangan namun tetap tidak berhasil baru kemudian perkara ini dibawa ke persidangan PHI;

2. Saksi a.n Rusmedi Delfrida

Saksi telah hadir di persidangan dalam kondisi sehat dan tanpa paksaan dari pihak manapun yang telah di bawah sumpah di persidangan, menerangkan:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat yang merupakan rekan kerjanya yang lebih senior darinya di tempat Tergugat dengan masa kerja sudah 22 (dua puluh dua) tahun di bagian pengemasan dari sejak tahun 1999;
- Bahwa saksi menyampaikan Penggugat tidak pernah pindah tugas kerja dan tidak bisa masuk kerja pada Agustus 2020, saksi membenarkan adanya masalah hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat dan Saksi juga termasuk yang ikut berselisih dengan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat pernah 1 kali mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan kerja dari Pabrik Tergugat karena Tergugat beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
- Bahwa saksi tahu bahwa sudah ada upaya dari perwakilan Pekerja melalui PPMI untuk menyatakan keberatan Pekerja yang gajinya dipotong sepihak dan terjadi pada hampir seluruh Pekerja Tetap yang sudah lama bekerja bisa mencapai belasan bahkan puluhan tahun, saksi juga ikut mogok kerja bersama Penggugat namun setelah itu masuk kerja kembali bersama dengan Penggugat, namun bagian keamanan Tergugat menghalangi dan menyuruh Penggugat dan rekan kerja lainnya untuk pulang karena sudah tidak ada kerja di bagian yang sama untuk mereka;
- Bahwa Saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
- Bahwa Saksi menyatakan isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;
- Saksi menyatakan Penggugat tidak bersedia dengan tawaran uang pisah dari Tergugat, namun saksi termasuk yang menerima tawaran uang pisah dari

Tergugat karena pada saat itu sedang dalam kondisi hamil dan tidak mendapat kepastian dari Tergugat, yang jumlahnya benar hanya sekitar 30% dari hitungan yang saksi ketahui mendapat 2 x dari ketentuan perhitungan pesangon dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- Saksi diperlihatkan surat kesepakatan Tergugat dengan Penggugat, perwakilan PPMI dan disaksikan Mediator Disnaker Kota Medan tertanggal 21 Desember 2020;
- Saksi tahu Penggugat sempat tidak bisa kerja berbulan-bulan karena setiap sampai di gerbang Pabrik diusir oleh bagian keamanan Tergugat;
- Saksi menyatakan perlakuan perbedaan penempatan kerja dan jenis pekerjaan yang dialami Penggugat setelah masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2022, yakni seperti buruh harian lepas, tidak ada upah pokok, jadwal kerja tidak tetap, jenis pekerjaan berubah-ubah beda dari kerja sebelumnya;
- Saksi menyampaikan Penggugat pernah sakit dan setelah sakit masuk kerja kembali namun dilarang dan diusir karena harus ada surat SWAB yang mahal pada saat Covid-19;
- Saksi menyampaikan Penggugat ada ditawari pesangon dan minta ditambah namun Tergugat tidak mau dan akhirnya tidak ada kesepakatan;
- Saksi diperlihatkan surat pernyataan dari Tergugat bahwa Penggugat dianggap mengundurkan diri tapi hal tersebut tidak benar adanya karena Penggugat ada masuk kerja kembali setelah sakit namun tidak diperbolehkan bahkan diusir security Tergugat masuk area pabrik;

Saksi dari Tergugat

Tidak ada saksi yang dihadirkan Tergugat

IV. ANALISA HUKUM

1. Bahwa aksi mogok kerja massal merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan **aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji**, sesuai:

- Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 **"Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja"**;
 - Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah";
2. Bahwa tindakan Tergugat yang melarang Penggugat masuk kerja kembali merupakan skorsing Tergugat terhadap Penggugat dan Tergugat tetap harus membayar upah pokok Penggugat sebagaimana diatur Pasal 55 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditambah lagi Tergugat terbukti di persidangan tidak membayar upah Penggugat pasca mogok kerja massal Agustus 2020, selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut selama September 2020 hingga periode Maret 2021, jelas merupakan salah satu alasan dapat diajukannya PHK sebagaimana Pasal 169 ayat (1) huruf C undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya: *Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan industrial kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
- (c.) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
3. Bahwa Tergugat sebagai Pengusaha yang terbukti tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut, berdasarkan putusan permohonan judicial review dari buruh terhadap PT. Megahbuana Citramasindo atas uji materi Pasal 169 ayat 1 huruf (c.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 yang dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi sepanjang tidak dimaknai hak menuntut yang diajukan buruh, di dalam pertimbangan Mahkamah Konsitusi dinyatakan membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha, kelalaian

Pengusaha yang tidak membayar upah dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut Pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak pekerja/buruh dapat meminta PHK, karena dengan tidak membayar upah pekerja selama 3 (tiga) bulan berturut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas, upah merupakan hak konsitusional terutama hak konstitusional untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja sebagaimana Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945;

4. Pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja secara tepat waktu sudah cukup alasan menurut hukum bagi Penggugat untuk meminta PHK, dikarenakan telah selama lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut sejak September 2020 s/d Februari 2021 belum terjadi PHK terhadap Penggugat dan pada faktanya setelah masuk kerja kembali Penggugat tanggal 18 Maret 2021 **Tergugat tidak dapat membuktikan di persidangan dasar hukum Tergugat tidak membayar upah pokok Penggugat, sehingga tidak ada 1 (satu) pun dasar hukum yang membenarkan dalil Tergugat "telah memberhentikan Penggugat sesuai hukum ketenagakerjaan melalui surat apapun sebagai kualifikasi Penggugat mengundurkan diri"**, karena pada faktanya saat Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat pada kurun 18 Maret 2021 hingga 2 Agustus 2021, Tergugat secara melawan hukum ketenagakerjaan telah mempekerjakan Penggugat kembali tanpa adanya surat tugas penempatan Penggugat pada unit kerja yang sama dan permanen, dan saat pandemi kurun tahun 2021 lalu, jika tidak masuk kerja, saat akan masuk kerja kembali harus menyertakan surat tes Covid-19 dari Laboratorium dengan hasil negatif dan benar saja Penggugat jatuh sakit, saat akan masuk kerja kembali dihalangi Tergugat dengan berbagai alasan supaya tidak dapat masuk kerja sehari-hari, agar bisa dikualifikasi mengundurkan diri, upaya Tergugat adalah dalil keliru, **maka demi hukum Penggugat tetap berhak atas upah yang menjadi hak Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sesuai yang menjadi haknya semasa Penggugat bekerja tersebut**, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- Rp. 22.528.415,-
- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595,-

II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.465.910,-
Perhitungan tersebut di atas dihitung sebagai Hak normatif terkait upah Penggugat yang tidak diberikan Tergugat padahal masih berstatus sebagai Pekerja tetap selama periode sejak pasca unjuk rasa periode Agustus 2020 dan periode dihalangi Tergugat untuk masuk kerja kembali, bahkan saat masa masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 hingga terakhir Penggugat bekerja tanggal 2 Agustus 2021 tidak pernah mendapat upah pokok selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dibuktikan Penggugat dari hasil cetak rekening penggajian;

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

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386,380,-
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910.	= Rp. 27.727.280,-
c. Uang Penggantian hak	: 15% x Rp. 90.113.660	= Rp. 13.517.049,-
Total:		= Rp.103.630.709,-

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

6. Bahwa pada faktanya dari sejak Penggugat diberi surat pengumuman masuk kerja kembali pada periode 18 Maret 2021 setelah vakum atau dihalang-halangi bekerja kembali dari sejak pasca unjuk rasa Penggugat beserta rekan kerja lainnya pada Agustus 2020 hingga Februari 2021 tidak ada realisasi masuk kerja kembali yang diizinkan Tergugat, jelas faktanya telah ada niat buruk Tergugat dengan sengaja mengakal-akali hukum dan Penggugat yang kurang paham hukum terkait hak dan kewajiban Pekerja sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait;
 - Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti hubungan kerja sesuai hukum ketenagakerjaan setelah Penggugat disuruh bekerja kembali yakni berupa perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pemberi Kerja, dilengkapi dengan posisi/jabatan Penggugat, upah Pokok Penggugat, sesuai alasan Tergugat kepada Mediator di Disnaker Kota Medan bahwa posisi Penggugat yang lama sudah tidak ada dan perintah kerja hanya dari Whatsapp grup berisi 7 (tujuh) Pekerja termasuk Penggugat dan HRD a.n Siaw Me dan Mariana Limbong;
 - Tidak ada dasar dan dalil hukum apapun yang membenarkan Tergugat dapat mengkuifikasikan pemberhentian kerja sepihak dengan dasar Penggugat dianggap mengundurkan diri atas perkara a quo, karena keberadaan surat apapun itu cacat hukum/tidak sah, bahkan dapat menjadi bukti pelanggaran Tergugat karena pekerjaan Penggugat tanpa membayar upah pokok;
7. Bahwa perkara a quo cukup lama ke persidangan, karena sesuai fakta persidangan sejak awal tahun 2023, Penggugat masih mengajukan proposal perdamaian kepada Tergugat untuk bernegosiasi, namun itikad baik Penggugat tidak digubris Tergugat hingga akhirnya ke pengadilan, karenanya patutlah Majelis Hakim yang mengadili perkara a quo mengabulkan hak-hak normatif Penggugat demi keadilan dan kemanusiaan;
8. Bahwa untuk menjamin kepastian dipenuhinya hak-hak Penggugat secara materiil, maka Penggugat telah berdasar memohon sita jaminan (conservatoir beslaag) berupa tanah dan bangunan Pabrik PT. Universal Indofood Product (Unibis) yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

9. Bahwa dikarenakan dalil-dali gugatan ini mempunyai dasar-dasar dan dalil-dalil yang kuat sehingga patut dan beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar memutuskan Tergugat dihukum untuk membayar hak Normatif Penggugat sebelum putusan ini berkekuatan hukum tetap, yakni:

I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

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

- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-

Total kekurangan upah pokok:

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.465.910,-
(tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah),

Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas dan fakta-fakta hukum yang terjadi di Persidangan, mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk mengadili dengan amarnya berbunyi:

MENGADILI

DALAM PROVISI

Mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat, yakni:

I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :

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

- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-

Total kekurangan upah pokok:

= Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah);

- II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

Total seluruhnya sebesar Rp. 41.590.920,- (empat puluh satu juta lima ratus sembilan puluh ribu sembilan ratus dua puluh rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena Tergugat melakukan perbuatan yang diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat, yakni:
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021 6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021 4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-Total kekurangan upah pokok:
Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-
(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat untuk tahun 2020 sebesar Rp.3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar :

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386,380,
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910.	= Rp. 27.727.280,
c. Uang Penggantian hak	: 15% x Rp. 90.113.660	= Rp. 13.517.049,-
Total:		= Rp.103.630.709,-

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

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

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

Demikian Kesimpulan ini diajukan, terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

KUASA HUKUM PENGGUGAT,

ALBERT HANS, S.H

FAKULTAS HUKUM PARTNERS

ADVOKAT – KONSULTAN HUKUM

Telp/hp: 0811608144, Email: partnersfakultashukum@yahoo.com

Konklusi Tergugat

Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/2023/ PS FH UMA

Antara

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT

Sebagai Penggugat

Melawan

PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)

Sebagai Tergugat

Dengan Hormat,

Bahwa Tergugat melalui kuasanya dalam perkara perdata Hubungan Industrial dengan Reg. No. 230/Pdt. Sus-PHI/ 2023/ PS FH UMA dengan ini mengajukan Konklusi, yang disusun sebagai berikut;

Fakta persidangan berdasarkan alat bukti Penggugat dan Tergugat :

- Bahwa Tergugat mohon semua hal-hal yang telah dikemukakan dalam Jawaban merupakan bahagian yang tidak terpisahkan dari Konklusi ini;
- Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah daluwarsa sehingga beralasan hukum dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa benar Penggugat adalah karyawan di perusahaan milik Tergugat, yang *pada tanggal 2 Agustus 2021* dengan posisi sebagai Helper Packaging di PT. Universal Indofood Product (Unibis); Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi adalah berdasarkan bukti T-1 s/d T-7, Penggugat sudah tidak masuk bekerja di perusahaan Tergugat tanpa alasan yang SAH terhitung sejak tanggal 04 September 2021 sampai dengan sekarang, Penggugat tidak

masuk bekerja tanpa alasan yang SAH sebagaimana bukti absensi sidik jari yang ada di perusahaan yakni **Bukti T-4 dan sejalan dengan keterangan saksi dari Penggugat dibawah sumpah monerangkan bahwa seluruh karyawan menggunakan absensi sidik jari dan tetap melakukan absensi sidik jari ketika bekerja sehingga validasi printout absensi tidak perlu diragukan;**

- Bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan Penggugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga beralasan hukum bila Penggugat dinyatakan tidak dapat membuktikan gugatannya dan seterusnya menyatakan dalil gugatan Penggugat harus DITOLAK;

Tentang pelanggaran/ kesalahan yang dilakukan Penggugat,

- Bahwa Penggugat telah diberikan Surat Panggilan sebanyak 3 (tiga) kali, atas ketidakhadiran yang dilakukan, peringatan yang dilakukan adalah berdasarkan hasil penilaian dan pertimbangan pemberdayaan tenaga kerja yang ada, sebagaimana yang telah di atur di dalam Undang-undang ketenagakerjaan;
- Bahwa Perlu Tergugat tegaskan kembali, antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada perselisihan apapun, **faktanya dari bukti absensi dan keterangan saksi yang di hadirkan Penggugat, yang sebenarnya terjadi adalah Penggugat tidak masuk bekerja di Perusahaan Tergugat tanpa alasan yang dapat dibenarkan, sedangkan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat didalam perusahaan Tergugat adalah Peningkatan Pelanggaran, dimana masa berlaku surat peringatan yang diterimanya belum habis dan Penggugat mangkir berturut-turut 5 (lima) hari atau lebih dan sudah di panggil perusahaan secara layak namun tetap tidak hadir untuk bekerja;**

Tentang pembayaran Hak dan Uang Pisah Penggugat

- Bahwa telah dilakukan perundingan Bipatrit yang mana didalam pembicaraan tersebut perusahaan telah menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak dapat dipertahankan bekerja di perusahaan akibat dari pelanggaran yang di lakukan Penggugat, kemudian untuk penghargaan masa kerja dari Penggugat, sesuai dengan ketentuan perhitungan Pembayaran Uang Pisah, maka perusahaan akan

memberikan hak dan uang pisah sebesar Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah), sedangkan seharusnya jumlah yang diterima Penggugat adalah lebih kecil;

- Bahwa sebagai perusahaan yang taat aturon dan norma norma yang berlaku, pihak Tergugat telah berulang kali memberikan solusi dan upaya penyelesaian mengenai perselisihan ini, namun Penggugat tidak merespon dan seakan tidak memahami iktikad baik dan Tergugat yang tetap memperhatikan hak-hak dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku di perusahaan dengan tidak melaksanakan kewajiban Ponggugat sebagaimana mestinya;
- Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat tetap memperhatikan apa yang menjadi hak dari Periggugat meskipun nyata-nyata telah melakukan pelanggaran, hal ini sebagai iktikad baik dari Tergugat dengan tetap akan memberikan uang hak dan uang pisah kepada Penggugat sebagaimana menurut kepatasan yakni sebesar Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah);
- Bahwa apa yang menjadi dasar tuntutan upah proses juga tidak dapat diterima oleh karena Penggugat meminta diberikan gaji selama berperkara sedangkan penggugat tidak ada melaksanakan pekerjaan apapun lagi di perusahaan, dan yang terpenting dalam pemeriksaan ini **Penggugat lah yang telah melakukan Pelanggaran;**

Demikianlah Konklusi dari Tergugat ini yang sudah berdasarkan fakta hukum yang ada yang tak terbantahkan lagi oleh Penggugat. Maka Tergugat bermohon kiranya kepada majelis hakim yang Mulia untuk dapat memberikan Putusan menolak seluruh Gugatan dari Penggugat atau bila Yeng Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

Medan, 27 Desember 2023

Hormat Terhormat

(Kuasanya)

Michael Ronaldy. S.H., M.H



M. Pembacaan Putusan Oleh Hakim

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 10 Januari 2024, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa seyogyanya hari ini adalah acara untuk pembacaan putusan, akan tetapi putusan belum siap, maka putusan belum dapat dibacakan pada hari ini;

Berhubung dengan itu, maka Hakim Ketua menunda persidangan ini dan selanjutnya menetapkan persidangan yang akan datang pada hari Rabu, tanggal 24 Januari 2024, Pukul 14.00 WIB dengan perintah agar pihak yang berperkara hadir pada waktu dan tempat yang telah ditetapkan tersebut diatas tanpa dipanggil lagi,

karena pemberitahuan ini merupakan panggilan resmi, dengan agenda pembacaan putusan;

Setelah Hakim Ketua mengumumkan penundaan tersebut lalu persidangan ditutup;

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 24 Januari 2024, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;
RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;
PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;
FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menerangkan kepada para pihak, bahwa seyogyanya hari ini adalah acara untuk pembacaan putusan, akan tetapi putusan belum siap, maka putusan belum dapat dibacakan pada hari ini;

Berhubung dengan itu, maka Hakim Ketua menunda persidangan ini dan selanjutnya menetapkan persidangan yang akan datang pada hari Rabu, tanggal 29 Januari 2024, Pukul 14.00 WIB dengan perintah agar pihak yang berperkara hadir pada waktu dan tempat yang telah ditetapkan tersebut diatas tanpa dipanggil lagi, karena pemberitahuan ini merupakan panggilan resmi, dengan agenda pembacaan putusan;

Setelah Hakim Ketua mengumumkan penundaan tersebut lalu persidangan ditutup;

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

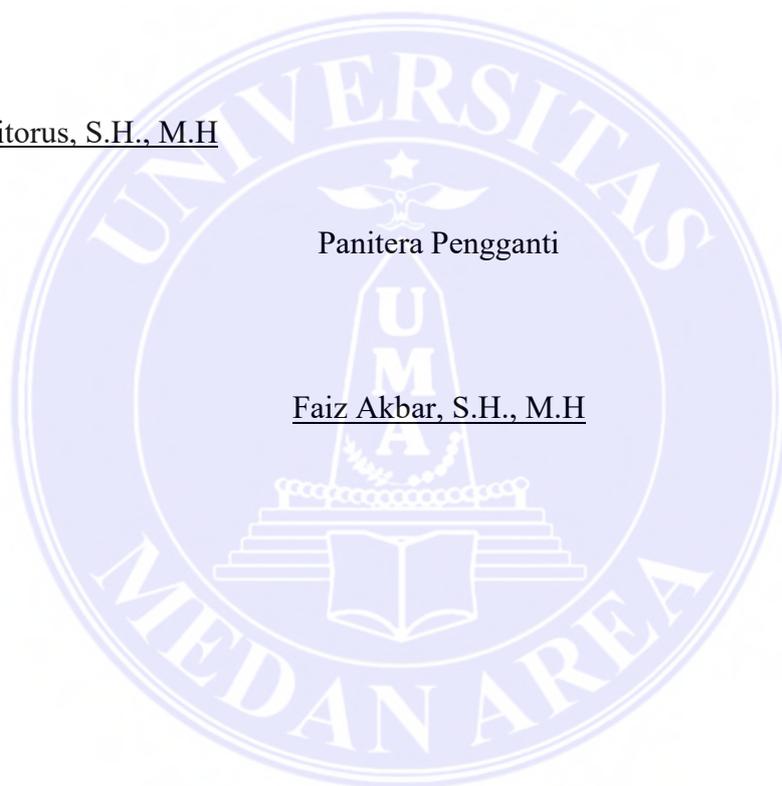
Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



BERITA ACARA SIDANG
Nomor 230 /Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area di Medan yang mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial, yang dilangsungkan pada hari: Rabu tanggal 29 Januari 2024, dalam perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 230/Pdt.Sus- PHI/2023/PS FH UMA antara :

AGUNG PARDOMUAN SIRAIT.....PENGGUGAT

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS.....TERGUGAT

Susunan Persidangan :

BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H.....Ketua Majelis;

RUMITA SARI, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

PASTI SITORUS, S.H., M.H.....Hakim Anggota;

FAIZ AKBAR, S.H.....Panitera Pengganti;

Setelah sidang dibuka dan dinyatakan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis, maka pihak-pihak yang berperkara dipanggil masuk ke ruang sidang;

- Kuasa Penggugat, Hadir;
- Kuasa Tergugat, Hadir;

Hakim Ketua menyampaikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

MENGADILI:

DALAM PROVISI:

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut,

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 02 Agustus 2021;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar **Rp.59.420.470,00** (lima puluh sembilan juta empat ratus dua puluh ribu empat ratus tujuh puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp30.500,00 (Tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

Hakim Ketua menyampaikan hak-hak para pihak apabila ia tidak menerima atau tidak sependapat terhadap isi putusan, maka dapat mengajukan upaya hukum sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang;

Selanjutnya Hakim Ketua telah menyampaikan salinan putusan tersebut kepada Kuasa Penggugat dan Tergugat dan mempublikasikannya untuk umum melalui Sistem Informasi Pengadilan;

Setelah itu persidangan ditutup oleh Hakim Ketua;

Demikianlah diperbuat Berita Acara Persidangan ini dan ditandatangani oleh Hakim Ketua dan Panitera Pengganti.

Hakim-Hakim Ad Hoc,

Ketua Majelis,

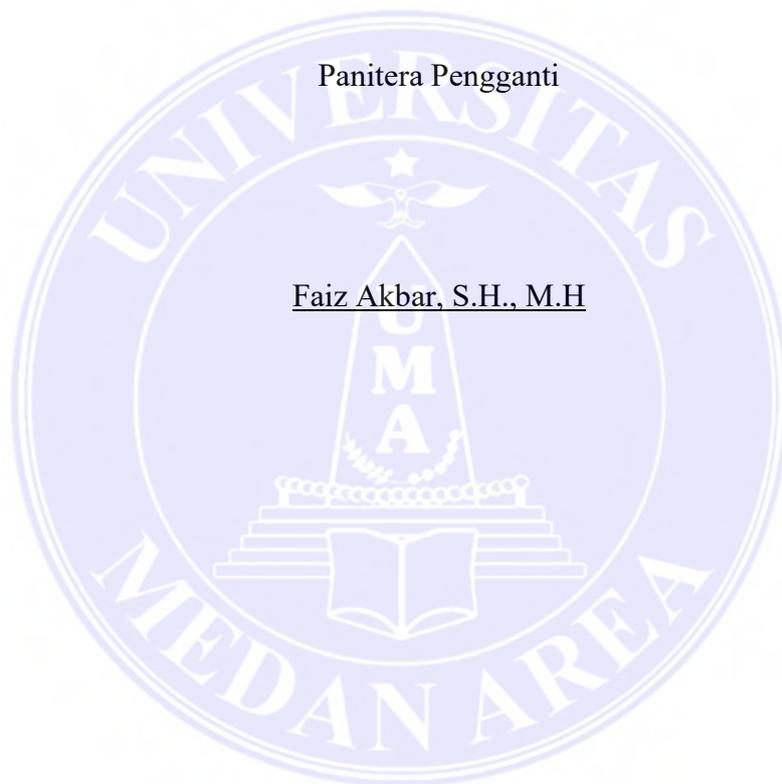
Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H



PUTUSAN

Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

AGUNG P. SIRAIT, Laki-Laki, lahir di Tapsel, tanggal 15 Maret 1973, umur 50 Tahun, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jalan Bukit Barisan 1 No. 3, Kelurahan Glugur Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya Albert Hans, S.H., Advokat/Penasihat Hukum, Konsultan Hukum pada "UNIVERSITAS MEDAN AREA LAW OFFICE " beralamat di Jalan Kolam Nomor 1 Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus, No.04/SKK/AP//II/2023, tertanggal 29 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Register 1005/Perk.PHI/2023/PS FH UMA tanggal 11 Agustus 2023, yang selanjutnya disebut **Penggugat;**

Lawan

PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT c.q PT. UNIBIS, beralamat di Jalan KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Arif selaku Direktur yang

memberikan kuasa kepada Michael Ronaldy, S.H., M.H., Advokat / Penasihat Hukum dari kantor "FAKULTAS HUKUM PARTNERS", yang beralamat kantor di Jalan Kolam Nomor 1 Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 18 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Register 1320/Perk.PHI/2023/PS FH UMA tanggal 25 Oktober 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Area tersebut;

Telah membaca berkas perkara ini;

Telah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan ke persidangan;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 02 Oktober 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Are tanggal 03 Oktober 2023 di bawah Register Nomor: 230/Pdt.Sus-PHI/2023/PS FH UMA, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 29 Mei 1999 sampai dengan 2 Agustus 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 22 (dua puluh dua) tahun;

2. Bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa "Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya dilebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini."
3. Bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan "bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra perusahaan yang baik", selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulimya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Pengggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja;
4. Bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp.

3.465.910, (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah);

5. Bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;
6. Bahwa reaksi para Pekerja Tetap termasuk Penggugat atas tindakan semena-mena Tergugat adalah melakukan aksi unjuk rasa pekerja dan mogok kerja massal yang merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji, sesuai ketentuan:
 - Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni "Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 "Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja;
 - Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah";
7. Bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi "balasan" yang makin semena-mena yakni

ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat", namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;

8. Bahwa kebijakan sepihak dari Tergugat yang melarang masuk kerja kembali bagi Penggugat dan rekan-rekan Pekerja lainnya tersebut berlangsung selama 3 (tiga) bulan pasca Aksi Unjuk Rasa tersebut yaitu sejak September 2020 sampai November 2021, dimana Penggugat tidak pernah menerima upah pokok padahal status Penggugat MASIH Pekerja dan belum ada Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Bahwa seiring berjalannya waktu, upaya Penggugat bersama rekan kerja lainnya yang tidak dihiraukan Tergugat sama sekali dan tidak ada solusi atas keberatan para Pekerja, akhirnya disadari Penggugat bahwa tindakan pemotongan gaji sepihak bagi Penggugat dan rekan Penggugat lainnya yang umumnya bekerja dengan masa belasan tahun bahkan puluhan tahun dan berstatus Karyawan tetap tersebut dinilai Tergugat sebagai usia tidak produktif dan untuk menekan beban tanggung jawab pesangon yang tinggi, maka Tergugat menyiasati dengan pemotongan gaji sepihak, agar supaya Penggugat dan rekan-rekan Penggugat yang sudah berusia lanjut atau tidak produktif tersebut melakukan aksi keberatan dan Tergugat dapat memuluskan niatnya menawarkan tawaran Tergugat yang hanya menguntungkan kepentingan Tergugat, yakni:
 - Bagi para Pekerja Tetap dengan masa kerja umunya mencapai belasan atau puluhan tahun yang merasa dirugikan tersebut agar jika bersedia berhenti bekerja akan menerima kompensasi Tergugat atas Pemutusan Hubungan

Kerja secara sepihak dengan mendapat uang pisah kepada Penggugat dan rekan Penggugat pekerja lainnya hanya sebesar sekitar 30% dari total nilai ketentuan perhitungan Hak Pesangon sesuai Masa kerja yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- Bagi para Pekerja yang masih ingin bekerja, maka dapat bekerja kembali dengan melamar kerja kembali dan mengabaikan masa kerja sebelumnya, sehingga menjadi Pekerja status kontrak kerja baru sebagai Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
10. Bahwa bagi Penggugat dan rekan kerja lainnya yang tidak mau mengambil lawaran Tergugat dan dilarang untuk kembali bekerja, adalah itikad buruk Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat tanpa mengindahkan ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat itu, sementara Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku dan belum dihapuskan menyebutkan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
 11. Bahwa atas tindakan Tergugat pasca unjuk rasa Pekerja yang melarang dan tidak mengizinkan Penggugat untuk bekerja kembali, maka Penggugat bersama rekan-rekan kerja lainnya telah melakukan upaya perundingan Bipartit dengan Tergugat, namun tidak diperoleh kesepakatan apapun, sehingga akhirnya melalui kesepakatan bersama para Pekerja yang tergabung dalam organisasi pekerja yakni PPMI Kota Medan, Penggugat dan rekan kerja lainnya sebagai Pekerja pada 29 Agustus 2020 mengajukan permohonan Tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 12. Bahwa guna memperoleh dukungan dari wakil rakyat, Penggugat melalui PPMI kota Medan melakukan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Medan pada tanggal 9 November 2020 dengan menghadirkan para pihak yakni:
 - Perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan
 - Perwakilan UPT 1 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
 - HRD Tergugat i.c PT. Unibis

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

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

19. Bahwa isi dari Anjuran Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan tersebut, tidak serta merta dipatuhi oleh Tergugat, barulah setelah hampir 1 (satu) bulan kemudian Penggugat beserta rekan Pekerja tetap lainnya melalui kuasa para Pekerja yakni PPMI Kota Medan yang diwakilkan oleh Bapak Awaludin Pane tepatnya pada tanggal 21 Desember 2020 mendapat Kesepakatan Bersama dengan pihak Tergugat untuk menerima Anjuran tersebut. Kesepakatan itu dituangkan dalam surat perjanjian bersama yang disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Pemerintah Kota Medan i.c Bapak Luhut P.Purba, yang berisikan sebagai berikut:
- a. Bahwa pihak Pertama PT. Unibis dan pihak kedua Sdr Awaludin Pane sepakat untuk melaksanakan Anjuran Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020 yang telah dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
 - b. Bahwa pihak kedua para pekerja 145 orang akan kembali pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 dan pihak pertama PT. Unibis akan menerima kembali para pekerja 14 orang untuk bekerja pada hari dan tanggal tersebut;
 - c. Bahwa para Pekerja yang tidak hadir untuk kembali bekerja pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 maka Pekerja/Buruh tersebut dianggap telah mengundurkan diri;
20. Bahwa atas kesepakatan bersama tersebut maka status Penggugat sebagai Pekerja tetap sepatutnya tetap menerima upah di bulan Desember 2020 begitu juga atas upah yang belum dibayarkan Tergugat di bulan September sid November 2020, namun tidak lrealisasi dan permasalahan ini pun menjadi cadit quaestio;
21. Bahwa realisasi atas Kesepakatan bersama yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang sepakat dan tunduk terhadapnya tidak terjadi sebagaimana mestinya, karena fakta-fakta yang terjadi adalah:
- Pada tanggal 28 Desember 2020, Penggugat datang untuk bekerja kembali ke lokasi pabrik Tergugat sesuai dengan jam kerja di pagi hari, namun Tergugat melalui bagian Keamanan tetap TIDAK MENGIJINKAN Penggugat untuk kembali bekerja, Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya malah disuruh pulang karena dikondisikan Tergugat dengan alasan

- tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat atau semua sudah terisi Pekerja lain;
- Pada tanggal 29 Desember 2020, kembali Penggugat datang untuk bekerja, namun lagi-lagi direspon Tergugat dengan cara yang sama yakni Penggugat disuruh pulang dan disampaikan Tergugat dengan alasan tidak ada tempat/unit kerja tersedia bagi Penggugat untuk bekerja pada Tergugat;
 - Pada tanggal 30 Desember 2020, Tergugat kembali tidak mengizinkan Penggugat untuk kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;
 - Pada tanggal 4 Januari 2021, Tergugat sama sekali tidak mengizinkan Penggugat untuk masuk kembali Penggugat datang untuk bekerja di lingkungan Perusahaan dan semakin menegaskan seolah benar tidak ada lagi posisi atau unit kerja sebelumnya untuk dikerjakan Penggugat;
22. Bahwa akibat dari akal-akalan Tergugat tersebut telah meresahkan bagi Penggugat dan ratusan rekan Pekerja Tetap lainnya, hal mana sangat ditentang karena merugikan kepentingan hak-hak Pekerja, oleh karenanya ada perwakilan para Pekerja tetap berusaha berkomunikasi dengan manajemen perusahaan Tergugat untuk meminta kejelasan dan kelanjutan status para Pekerja yang berunjuk rasa;
23. Bahwa hasil negosiasi tersebut adalah Perusahaan Tergugat i.c PT.Unibis tetap pada niat bulus sebelumnya yakni telah menganggap para Pekerja tetap yang ikut unjuk rasa telah di PHK sepihak oleh Tergugat dan berujung pada penawaran uang kompensasi HANYA sebesar sekitar 30% dari total perhitungan normatif hak pesangon masing-masing Pekerja dari ketentuan hak pesangon sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mana secara keseluruhan menimbulkan beragam respon dari Pekerja tetap termasuk Penggugat yang merespon tidak bersedia menerima tawaran uang kompensasi tersebut dan tetap menunggu Tergugat untuk merealisasikan isi Anjuran dan Kesepakatan sebelumnya yakni Penggugat dan rekan kerjanya bekerja kembali;
24. Bahwa itikad baik Penggugat dan rekan-rekan Pekerja Tetap lainnya yang bertahan dan tidak mau menerima tawaran uang kompensasi dari Tergugat dan

menunggu realisasi yang hampa berlangsung hingga lebih dari 2 (dua) bulan sejak Kesepakatan Bersama tersebut dilanggar pihak Tergugat, pada faktanya tidak pernah ada realisasi Tergugat untuk panggilan masuk kerja kembali tersebut;

25. Bahwa penantian untuk bekerja kembali yang diyakini oleh Penggugat tidak kunjung diadakan, apalagi terkait penerimaan upah pokok dan hak-hak jaminan Sosial dan jaminan Kesehatan bagi Penggugat sebagai Tenaga Kerja juga dihentikan sepihak oleh Tergugat, hal tersebut berlangsung hingga lebih dari 6 (enam) bulan, sampai pada tanggal 17 Maret 2021 Penggugat baru menerima ada Surat Panggilan dari Tergugat untuk disuruh bekerja kembali pada tanggal 18 Maret 2021 yang dikirim Tergugat melalui staff HRD a.n Mariana Limbong;
26. Bahwa terkait keberatan Penggugat tidak menerima haknya yaitu upah pokok selama bulan September 2020 hingga 17 Maret 2021 telah disampaikan kepada bagian HRD dari Tergugat, namun penjelasan dari HRD Tergugat "Dikarenakan Tergugat tidak bekerja dari periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 maka Penggugat tidak berhak untuk menerima upah pokok selama kurun waktu tersebut" atau disampaikan Tergugat dengan istilah "No work No Pay", hal mana sangat merugikan hak-hak dasar Penggugat sebagai Tenaga Kerja yang berstatus masih aktif dan padahal Tergugat lah yang tidak menjalankan salah satu butir anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada bulan November 2020 yakni agar Pengusaha mempekerjakan kembali seluruh Pekerja Tetap yang ikut mogok kerja pada Agustus 2020 lalu, yang justru disiasati Tergugat dengan cara:
 - Tergugat menutup dan menjaga pintu masuk utama area pabrik Tergugat dengan ketat dan memerintahkan Staff Keamanan Tergugat supaya Penggugat dan Pekerja Tetap lainnya dilarang masuk ke area Pabrik Tergugat;
 - Tergugat memberi alasan tidak dapatnya Penggugat beserta rekan Penggugat lainnya masuk ke area Pabrik tergugat untuk bekerja Kembali karena TIDAK ADA posisi yang tersedia bagi Penggugat dan rekan Pekerja lainnya;

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

Pasal 169 (1) huruf c

1. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan industrial kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

C. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih,;

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

29. Bahwa pada faktanya atas kondisi masuk kerja kembali yang berbeda dan tidak sesuai dengan definisi bekerja kembali sebagaimana posisi dan tanggung jawab kerja Penggugat dan rekan kerja lainnya yang tidak sesuai tersebut dan telah menimbulkan perselisihan kepentingan dan hak tersebut telah dilakukan upaya mengirimkan teguran hukum kepada Tergugat, namun diabaikan Tergugat dengan alasan telah ada surat pemanggilan kerja kembali dari Tergugat untuk Penggugat, hal mana merupakan upaya akal-akalan atau manipulatif dari Tergugat untuk menutupi pelanggaran ketenagakerjaan untuk menghindari ketentuan pembayaran 2 (dua) kali ketentuan Pesangon sebagaimana perhitungan Hak-Hak Pesangon, Uang pisah dan Uang penghargaan masa kerja bagi Pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Pemberi Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

30. Bahwa kronologis cara-cara Tergugat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial bagi pekerjanya dilakukan dengan cara memanfaatkan harapan dari Penggugat yang tidak memahami aturan hukum Ketenagakerjaan, yang sejatinya melindungi hak-hak Pekerja namun dimanfaatkan Tergugat dengan cara:

- Penggugat dipekerjakan kembali TANPA Surat Penugasan kembali bekerja dilengkapi, TANPA posisi dan unit kerja yang sama bagi Penggugat, TANPA shift atau jadwal jam kerja selalu berubah-ubah diatur dalam 1 (satu) media Whatsapp grup yang diatur oleh HRD Tergugat yakni Siaw Me dan Mariana Limbong;
- Penggugat disuruh bekerja secara sendirian TANPA rekan kerja manapun dan di ruangan yang sepi, tidak produktif/ tanpa fungsi, gelap dan beresiko tinggi membahayakan Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi Penggugat, bahkan disuruh Tergugat untuk menggunakan alat-alat kerja yang tidak pernah dijalankan, tanpa diajari Tergugat sebelumnya, disuruh bekerja BUKAN pada unit kerja semula yakni di bagian produksi tapi pada bagian dan ruang kerja tidak menentu yang umumnya di bidang kebersihan yang penugasannya dadakan atau sengaja dibuat-buat seperti Penggugat disuruh mencuci palet, membersihkan sawang-sawang yang tinggi pada ujung-ujung ruangan tidak terpakai dengan alat yang seadanya dengan penerangan yang minim bahkan pernah bekerja yang kuat indikasinya penerangan sengaja dimatikan agar Penggugat takut dan tidak tahan sehingga tertekan dan mengajukan pengunduran diri, hal mana sangat terkejut bagi Penggugat karena dari sejak awal dipekerjakan kembali Penggugat beserta beberapa rekan Pekerja tetap lainnya pekerjakan sebagai buruh harian lepas dengan sistem kerja tanpa ketentuan tetap, bekerja hanya jika diatur jadwal shift kerja masing- masing dan hak-hak cuti Pekerja pada umumnya apalagi terkait upah pokok taripa standar pengupahan, karena di periode tertentu setiap 2 (dua) minggu 1 kali Penggugat dipanggil staff HRD untuk menerima upah proporsional harian;
- Cara Penggugat dan rekan Pekerja Tetap lainnya yang bernasib sama bersedia masuk kerja kembali diperlakukan semena-mena bahkan rentan

resiko kesehatan dan keselamatan kerja karena pemberlakuan masuk kerja sesuai shift kerja bergilir diatur Tergugat dengan shift kerja khusus yakni: Shift pagi, mulai pukul 09.00 WIB s/d pukul 17.00 WIB, lalu Shift tengah mulai Pukul 12.00 WIB s/d 20.00 WIB, shift malam mulai Pukul 15.00 WIB s/d Pukul 23.00 WIB, dan bahkan ada shift subuh mulai Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB belum termasuk perintah kerja lembur yang semena-mena dari Tergugat;

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

Dengan dipekerjakannya kembali Penggugat, maka ketentuan pembayaran pesangon Penggugat seolah digiring oleh keinginan / akal bulus Tergugat agar nantinya jika setelah Penggugat masuk kerja kembali dan terjadi perselisihan hingga tahap Tripartit melalui Mediator Ketenagakerjaan hingga di Pengadilan Perselisihan hubungan Industrial, diharapkan Tergugat hanya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pada pada kurun tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 sempat hadir sekalipun keberadaannya telah dinyatakan dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 91/PUU- XVIII/2020 bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inskontitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak diputuskan, namun bagi Tergugat sebagai Pengusaha memberi celah dan menguntungkan karena keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada saat itu belum dihapus dan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak mengatur ketentuan mengenai hak pesangon sebesar 2 (dua) kali Pesangon namun hanya 1 (satu) kali Pesangon, sehingga telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk bekerja kembali Penggugat tersebut hanya untuk menghindari tanggung jawab normatif Tergugat atas pembayaran Pesangon sebesar 2 (dua) kali sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi Penggugat;

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

Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
 - (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
32. Bahwa ketentuan tentang kewajiban Perusahaan terhadap pemberian waktu kerja lembur dan upah kerja lembur kepada pekerja telah diatur pada Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan menyebutkan:

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

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

Pasal 3

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

Pasal 4

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

Pasal 6

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha;
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur;

Pasal 7

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
 - (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.
33. Bahwa fakta yang terjadi adalah perubahan terhadap jadwal shift tersebut sama sekali tidak mendapatkan persetujuan bersama dengan Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dan huruf b Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu, Penggugat juga tidak pernah menerima upah pokok kerja dan upah lembur yang secara hukum menjadi tanggung jawab Tergugat kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN//1/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur jo. Pasal 78 ayat (2) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian tersebut jelas bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum karena secara sadar melalaikan kewajibannya;

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

wenangan Tergugat, tanpa kesalahan ataupun ketidakmampuan Penggugat atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan juga demosi tersebut dilakukan tanpa ada penilaian atas pekerjaan Penggugat. Jelas bahwa Tergugat telah dengan sengaja melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama yang mana seharusnya Perjanjian Kerja Bersama tersebut menjadi acuan oleh Tergugat sebelum melakukan demosi atas Penggugat;

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

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak,
40. Bahwa dikarenakan telah selama lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut sejak September 2020 sampai dengan Februari 2021 belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dan pada faktanya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat pada kurun setelah periode tersebut pun Tergugat tidak dapat membuktikan hubungan kerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga tidak ada 1 (satu) dasar atau alasan apapun yang membenarkan dalil Tergugat pada jawab jinawab perkara a quo nantinya dengan dalil "telah memberhentikan Penggugat secara patut dan benar berdasarkan hukum ketenagakerjaan melalui surat pemberitahuan apapun dengan harapan surat itu akan didiskualifikasikan mengundurkan diri", karena pada faktanya saat Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat pada kurun 18 Maret 2021 hingga 2 Agustus 2023 merupakan pelanggaran Tergugat sendiri yang menimbulkan perselisihan hak dan kepentingan, karena Tergugat secara melawan hukum ketenagakerjaan telah mempekerjakan Penggugat kembali tanpa adanya perjanjian kerja bersama dan tanpa surat keputusan penempatan Penggugat pada unit kerja yang sama dan permanen, mengubah posisi pekerjaan Penggugat dengan semena-mena dari yang semula bagian produksi dengan jam kerja tetap menjadi kerja serabutan dengan jam kerja tidak tetap atau menjadi Buruh harian lepas, hal mana tidak sesuai dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan tujuan agar Penggugat merasa keberatan akan pekerjaan yang dijalannya, dikondisikan Tergugat segala cara agar tidak dapat masuk kerja kembali pada saat pandemi kurun tahun 2021 lalu, sekalipun sakit maka hanya boleh jika Penggugat menyertakan surat tes Covid-19 dengan hasil negatif dan benar saja Penggugat pernah sakit dan saat akan masuk kerja kembali dihalangi Tergugat

dengan berbagai alasan supaya tidak dapat masuk kerja sehari-hari, sehingga Tergugat bisa leluasa mendalihkan kualifikasi mengundurkan diri, upaya Tergugat tersebut sia-sia karena dalil tersebut tidak bisa dipaksakan berlaku bagi Penggugat, maka demi hukum Penggugat tetap berhak atas upah yang menjadi hak Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sesuai yang menjadi haknya semasa Penggugat bekerja tersebut, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian:

I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:

- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021

6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-

- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021

4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.485.910,- = Rp. 15.596.595,-

II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat;

- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.485.910,-

Perhitungan tersebut di atas dihitung sebagai Hak normatif terkait upah Penggugat yang tidak diberikan Tergugat padahal masih berstatus sebagai Pekerja tetap selama periode sejak pasca unjuk rasa periode Agustus 2020 dan periode dihalangi Tergugat untuk masuk kerja kembali, bahkan saat masa masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 hingga terakhir Penggugat bekerja tanggal 2 Agustus 2021 tidak pernah mendapat upah pokok selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dibuktikan Penggugat dari hasil cetak rekening penggajian, kecuali bisa dibuktikan lain oleh Tergugat di persidangan a quo;

41. Bahwa karena putusannya hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat pada faktanya telah berlangsung pada saat berlakunya Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan belum berlaku Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021, maka adalah patut dan demi hukum masih berlaku bagi Penggugat yakni ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya menjadi dasar hukum yang patut dan pantas apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Are menghukum Tergugat untuk membayar 2 (dua) kali uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) sampai ayat (4) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perhitungannya sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 3.465.910,-	= Rp. 62.386,380,-
b. Uang Penghargaan	: 8 x Rp. 3.465.910.	= Rp. 27.727.280,-
c. Uang Penggantian hak	: 15% x Rp. 90.113.660	= Rp. 13.517.049,-
Total:		= Rp.103.630.709,-

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

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

- Tergugat tidak dapat menunjukkan dasar hubungan kerja yang benar sesuai hukum ketenagakerjaan yakni berupa perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pemberi Kerja, dilengkapi dengan posisi atau jabatan Penggugat sebagai Pekerja, upah Pokok Penggugat sesuai dengan alasan Tergugat kepada Mediator di Disnaker Kota Medan bahwa posisi pekerjaan Penggugat yang lama sudah tidak ada dan perintah kerja hanya berdasarkan media Whatsapp grup yang berisikan 7 (tujuh) orang Pekerja termasuk Penggugat yang masih datang bekerja kembali dan 3 (tiga) orang perwakilan dari perusahaan Tergugat yakni bagian Divisi Human resource atas nama Siaw Me, Mariana Limbong dan personil Kordinator;
- Tidak ada dasar dan dalil hukum apapun yang membenarkan Tergugat dapat melayangkan surat pemberhentian kerja sepihak dengan dasar Penggugat dianggap mengundurkan diri di persidangan perkara a quo nantinya, karena keberadaan surat administrasi apapun tersebut cacat hukum dan tidak sah, bahkan dapat dijadikan bukti pelanggaran Tergugat terkait pelanggaran jam

kerja dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan kerja di persidangan perkara a quo;

43. Bahwa perkara a quo cukup lama diajukan Penggugat sampai ke persidangan, karena pada faktanya pada kurun waktu awal tahun 2023 sampai sebelum gugatan a quo diajukan, Penggugat mengajukan proposal perdamaian kepada Tergugat sejak diterbitkannya Anjuran dari Disnaker Kota Medan tertanggal 11 Maret 2022, agar terbuka jalan negosiasi para pihak terkait hak pesangon dan hak-hak normatif, namun itikad baik Penggugat tersebut tidak digubris Tergugat hingga akhirnya Penggugat menempuh jalur persidangan, karenanya mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo mengabulkan hak-hak normatif Penggugat yang mencerminkan rasa keadilan dan kemanusiaan bagi nasib buruh/ pekerja di Indonesia;
44. Bahwa untuk menjamin agar Gugatan a quo tidak menjadi sia-sia/illusoir serta menjamin kepastian dipenuhinya hak-hak Penggugat secara materiil, maka Penggugat memohonkan agar diletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) berupa tanah dan bangunan Pabrik PT. Universal Indofood Product (Unibis) beserta alat-alat produksi didalamnya yang terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, Kelurahan Tanjung Mulia, kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
45. Bahwa dikarenakan dalil-dali gugatan ini mempunyai dasar-dasar dan dalil-dalil yang kuat sehingga patut dan beralasan Majelis Hakim yg memeriksa dan mengadili perkara a quo agar memutuskan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Normatif Penggugat sebelum putusan ini berkekuatan hukum tetap, yakni:
 - I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6.5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4.5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- Rp. 15.596.595,-Total kekurangan upah pokok:
= Rp. 22.528.415,-+ Rp. 15.596.595,- Rp. 38.125.010,-
(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat:

- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok = Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

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

MENGADILI

DALAM PROVISI

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat, yakni:

1. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
 - Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-Total kekurangan upah pokok:
Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-
(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)
2. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok = Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

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

- Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
- 4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595.-

Total kekurangan upah pokok:

Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-

(Tiga puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu sepuluh rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat untuk tahun 2020 sebesar Rp.3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar ;
 - a. Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 3.465.910,- = Rp. 62.386.380-
 - b. Uang Penghargaan : 8 x Rp. 3.465.910,- = Rp. 27.727.280,-
 - c. Uang Penggantian hak : 15% x Rp. 90.113.660 = Rp. 13.517.049,-Total = Rp. 103.630.709,-
(seratus tiga juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus sembilan rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa tanah dan bangunan beserta alat- alat pabrik PT. Universal Indofood Product c.q PT. Unibis terletak di Jl. KL. Yos Sudarso KM. 7.3, kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
7. Menyatakan putusan PHI ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan (verzet), maupun upaya hukum Kasasi dan Peninjauan kembali;

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

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

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

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

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat terkecuali apa yang secara tegas di akui oleh Tergugat;
- Bahwa tuntutan pesangon dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah tidak mendasar dan tidak beralasan hukum;
- Bahwa begitupun dengan isi gugatan Penggugat, terdapat cacat formil yang terkandung di dalamnya, yang akan Tergugat uraikan berikut ini:

TENTANG EKSEPSI

Gugatan Penggugat Daluarsa.

- Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), hal mana gugatan harus dinyatakan daluwarsa oleh karena melewati waktu 1 tahun. Ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam sejumlah regulasi antara lain UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, semenjak UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diundangkan, ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial telah diubah Sebagian;
- Bahwa UU No. 13 Tahun 2003 mengatur daluwarsa tuntutan PHK oleh pekerja/buruh melalui pasal 159 dan Pasal 171. Ketentuan ini intinya mengatur pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima PHK itu maka dapat mengajukan gugatan paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK;
- Bahwa ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020 Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 dicabut dan UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut terdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003. Maka pasal 82

yang berlaku saat ini menegaskan gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

- Bahwa setelah melalui persoalan hukum yang sangat panjang mulai dari tanggal 10 Juni 2020 hingga Agustus 2021 Tergugat selaku pengusaha sudah cukup memberikan kesempatan kepada Penggugat dan memberikan hak-hak Penggugat, bahkan Dinas ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan anjuran yang kedua kalinya dengan Nomor: 567/402 tanggal 11 Maret 2022 namun pada akhirnya antara Penggugat dan Tergugat sama-sama memutuskan untuk menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Medan No. 567/402 tertanggal 11 Maret 2022 tersebut, hal ini sesuai dengan dalil Penggugat pada poin 39 halaman 16 yang Intinya menyatakan: namun dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan, maka Penggugat memutuskan untuk melanjutkan perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Are.....;
- Bahwa dihitung sejak keputusan menolak anjuran tersebut tanggal 11 Maret 2022 hingga gugatan aquo diajukan pada tanggal 03 Oktober 2023, maka gugatan sudah melebihi batas waktu 1 tahun. Gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa dan bertentangan dengan ketentuan yang di persyaratkan didalam Pasal 82 UU. No 2 tahun 2004, untuk itu beralasan hukum gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat telah daluarsa, maka beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon apa yang disampaikan pada eksepsi mutatis mutandis menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara. Tergugat telah melaksanakan seluruh kewajiban termasuk pembayaran hak-hak normative dan bonus kepada seluruh karyawan, terkait permasalahan hukum hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tersebut pada dasarnya telah Tergugat upayakan penyelesaian secara musyawarah dan kekeluargaan namun belum membuahkan hasil;

2. Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak beralasan hukum dan tidak didasari dengan iktikad yang baik, untuk itu Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatan aquo Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebab Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi adalah Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, hal ini sesuai dengan pengakuan Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 18 poin 40 yang intinya menyatakan bahwa Penggugat terakhir masuk bekerja pada tanggal 2 Agustus 2021 hingga sampai saat sekarang ini, namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan justru bentuk pernyataan yang semena-mena kepada Tergugat;
3. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan mogok bekerja yang dilakukan Penggugat sebelumnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka beralasan hukum apabila Tergugat mensomir kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran daliinya tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Bahwa yang menjadi catatan penting dalam perkara aquo adalah Penggugat terbukti telah mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut- turut tanpa alasan yang SAH dan dianggap mengundurkan diri yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana yang diatur didalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa perlu Tergugat tegaskan, pokok permasalahan dalam perkara aquo disebabkan pelanggaran oleh Penggugat sendiri, dengan uraian peristiwa sebagai berikut:
 - 1) Bahwa pada tanggal 10 Juni 2020 Penggugat bersama dengan Serikat Pekerja PPA-PPMI telah melakukan mogok kerja. Untuk mencari solusi

- terbaik kemudian dilakukan perundingan antara pimpinan perusahaan dengan PPA-PPMI yang di fasilitasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
- 2) Bahwa pada tanggal 27 Juni 2020 Tergugat telah mengirim Undangan Bipartit No. 233/UIP/HR/VI/20 kepada Penggugat dan pekerja lainnya yang juga merupakan anggota PPA-PPMI (Serikat Pekerja) untuk bermusyawarah;
 - 3) Bahwa pada tanggal 30 Juni 2020 dilakukan perundingan pertama, dengan hasil hampir 85 % mencapai kesepakatan, namun belum dibuatkan berita acara karena Pengurus PPA PPMI masih akan berdiskusi terlebih dahulu dengan DPC - PPMI Kota Medan;
 - 4) pada tanggal 3 Juli 2020 ditempat yang sama di kantor Tergugat, dilakukan perundingan kedua, namun pada saat itu PPA - PPMI yang mewakili Penggugat dan pekerja lainnya menyatakan tidak bersedia melanjutkan Bipartit dengan alasan akan dilanjutkan saja ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pekerja akan kembali melakukan aksi mogok kerja;
 - 5) Bahwa pada tanggal 03 Juli 2020 sore PPA-PPMI mengirimkan surat kepada Tergugat pemberitahuan Unjuk Rasa Ke-II dan pada tanggal 28 Juli 2020 mengirimkan surat pemberitahuan unjuk rasa ke-III;
 - 6) Bahwa karena tidak mendapatkan jalan terbaik lalu pada tanggal 10 Agustus 2020 PPA-PPMI bersama pekerja mela 26/48k rasa dan mogok kerja selama sehari-hari dan sejan itu Penggugat tidak pernah lagi masuk bekerja di perusahaan Tergugat;
 - 7) Bahwa pada tanggal 25 November 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan Surat anjuran yang salah satu poinnya memerintahkan Tergugat PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) memanggil para pekerja (termasuk Penggugat) menyatakan secara tertulis bersedia untuk kembali bekerja;
 - 8) Bahwa pada tanggal 04 Desember 2020, Tergugat menanggapi Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2459 tanggal 25 November 2020, yang pada dasarnya Tergugat Menerima atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) (ic. Tergugat);

- 9) Bahwa kemudian berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No. 567/2450 tersebut, pada tanggal 5 Desember 2020 Tergugat mengirimkan Surat panggilan kerja I No. 573/UIP/HR/XII/2020 kepada Penggugat untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat tidak mengindahkan atau menghadiri Surat Panggilan Kerja yang dikirimkan Tergugat;
 - 10) Bahwa pada tanggal 10 Desember 2020, Tergugat kembali mengirimkan Surat Panggilan Kerja ke II kepada Penggugat untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat juga tidak mengindahkan dan tidak menghadiri Surat Panggilan Kerja dari Tergugat;
 - 11) Bahwa pada tanggal 15 Desember 2020, Tergugat mengirimkan Surat Pemberitahuan No. 647/UIP/HR/XII/2020 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan perihal Laporan Karyawan/i Tidak Memenuhi Panggilan Kerja termasuk didalam nya ketidakhadiran Penggugat;
6. Bahwa selama proses yang Tergugat uraikan tersebut diatas berlangsung, Penggugat tidak pernah masuk bekerja dan tidak pernah melaksanakan kewajibannya, akibat dari peristiwa mogok kerja tersebut Tergugat tidak bisa melakukan produksi, hampir seluruh bahan baku makanan busuk, sehingga menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi Tergugat;
 7. Bahwa dapat Tergugat sampaikan, selain Penggugat ada banyak pekerja lain yang ikut melakukan mogok kerja namun sudah diselesaikan hak-hak nya sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, berbeda dengan Penggugat yang tetap tidak mau menerima iktikad baik dari Tergugat meskipun Penggugat telah melakukan pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah oleh karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH;-
 8. Bahwa Pasal 168 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan sebagai berikut:
 - 1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis

- dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
- 2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja;
 - 3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
9. Bahwa selanjutnya Pasal 53 Ayat (5) butir ke 1 dan ke 2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mesyaratkan sebagai berikut: Pelanggaran dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, tetapi mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah:
- Peningkatan Pelanggaran, dimana masa berlaku surat peringatan yang diterimanya belum habis;
 - Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih dalam sebulan;
10. Bahwa perbuatan Penggugat tersebut yang dengan sengaja secara berulang-ulang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, adalah perbuatan yang telah melanggar ketentuan serta menimbulkan kerugian bagi Tergugat, Tergugat telah memperingatkan kepada Penggugat, namun tidak mendapat respon positif dari Penggugat oleh karena itu berdasar hukum apabila Majelis Hakim mempertimbangkan untuk memberikan putusan yang menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat terhadap diri Penggugat tanpa kewajiban membayar uang pesangon sesuai dengan kaidah hukum UU No. 13 Tahun 2003;
11. Bahwa dengan iktikad baik Tergugat (perusahaan) telah berupaya melakukan pembicaraan dengan Penggugat mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yang mengakibatkan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, sebab Penggugat sudah melakukan pelanggaran dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan/ tanpa alasan sama sekali,;

12. Bahwa sebagai perusahaan yang taat aturan dan norma-norma yang berlaku pihak Tergugat telah berulang kali memberikan solusi dan upaya penyelesaian mengenai perselisihan ini, namun Penggugat tidak merespon dan seakan tidak memahami iktikad baik dari Tergugat yang tetap memperhatikan hak-hak dari Penggugat meskipun telah dengan nyata Penggugat melanggar aturan yang berlaku di perusahaan dan berlanjut dengan tidak melaksanakan kewajiban Penggugat sebagaimana mestinya;
13. Bahwa sampai dengan saat ini perusahaan tetap memperhatikan apa yang menjadi hak dari Penggugat meskipun nyata-nyata Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur didalam Undang- Undang Ketenagakerjaan, hal ini sebagai iktikad baik dari Tergugat dengan tetap akan memberikan uang pisah kepada Penggugat sebagaimana menurut ketentuan yakni sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja;
14. Bahwa apa yang menjadi dasar tuntutan tentang upah dan THR yang belum dibayarkan harus dibuktikan oleh Penggugat serta upah proses haruslah dinyatakan tidak dapat diterima oleh karena Penggugat meminta diberikan gaji selama proses sedangkan penggugat tidak ada melaksanakan pekerjaan apapun lagi di perusahaan;
15. Bahwa terhadap permohonan Penggugat yang dalam gugatannya meminta untuk menyatakan putusan ini, dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar Bij Voorraad) patut untuk dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim karena berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Provisionil dengan tegas dinyatakan bahwa setiap kali akan melaksanakan putusan serta merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) harus disertai dengan penetapan sebagaimana yang diatur dalam butir 7 SEMA No.3 Tahun 2000 dan harus disertai dengan adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama;

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

Atau:

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

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

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 22 November 2023, dan tanggal 06 Desember 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-5, dan P-8 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy dan bukti P-7 sesuai dengan Print Out dan bukti P-9 sesuai dengan salinan, sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 dari Tergugat i.c PT.Unilever Indofood Product, pada Februari 2019, yang dibuat oleh pihak perwakilan Pekerja dan Perwakilan Tergugat sebagai Pihak Pengusaha, yang disaksikan oleh Kepala dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/2459 tanggal 25 November 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Perjanjian Bersama antara Pihak Pengusaha I.c Tergugat yang diwakili oleh Siaw Mee dan Mariana Limbong dan pihak Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan perwakilan Pekerja yang diwakili oleh Agung Pardomuan Siraith dan Pawitah, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan Bekerja Kembali dari Tergugat Nomor 88/UIP/HR/11/21 ditujukan kepada Penggugat, tertanggal 16 Maret 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;

5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Nomor 567/530 dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada Pimpinan PT. Unibis ic Tergugat tertanggal 16 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor 567/402 tertanggal 11 Maret 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator pasca Penggugat dan rekan kerja Penggugat lainnya masuk kerja kembali sesuai pemanggilan Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy dari hasil cetak Rincian Saldo BPJS Jaminan Hari Tua BPJS - Tabungan Tahun 2020 sampai tahun 2021 atas nama Penggugat dengan nomor peserta BPJS 00850034709 yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tertanggal 16 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy dari hasil cetak rekening koran Penggugat atas rekening Bank Permata dengan nomor 1223392772 yang merupakan rekening untuk menerima upah atau penggajian dari Tergugat dalam kurun periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Salinan Putusan Nomor 24/Pdt. Sus-PHI/2022/PS FH UMA tanggal 15 Juni 2022 dengan register nomor salinan Nomor 327/ VII/SAL PHI/2022, yang dikeluarkan oleh Panitera Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Are tertanggal 19 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotocopy Hasil Cetak Rekening Penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1223392772 atas nama Agung Pardomuan Siraith i.c. Penggugat dari Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product, pasca bulan Agustus 2020 yakni sejak September tahun 2020 sampai dipanggil kerja kembali 17 Maret 2021, dalam kurun 7 (tujuh) bulan berturut tidak mendapatkan upah bulanan dari Tergugat, ditunjukkan dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut November 2020, Desember 2020 dan Januari 2021, dengan status Penggugat masih karyawan Tetap dan tidak pernah diberi surat Pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;
11. Fotocopy Hasil Cetak Rekening Penggajian Permata Payroll dari Rekening Bank Permata Nomor 1223392772 an. Agung Pardomuan Siraith i.c. Penggugat dari Tergugat bahkan setelah Penggugat masuk kerja kembali tanggal 18 Maret 2021 sampai bulan Agustus 2021 dalam kurun 6 (enam) bulan

berturut tidak mendapat upah bulanan dari Tergugat, diketahui dari hasil cetak 3 (tiga) bulan berturut yakni Juni 2021, Juli 2021 dan Agustus 2021, sementara status Penggugat masih karyawan Tetap yang tidak pernah mendapat surat PHK dari Tergugat, bahkan Penggugat bekerja sesuai Jadwal kerja tidak tetap dan berubah-ubah jenis pekerjaannya diberikan oleh Siaw Mee dan Mariana selaku Divisi HRD, hal mana sesuai Pasal 169 ayat (1) bagian (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tergugat jika "tidak membayar upat tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", selanjutnya diberi tanda bukti P-11;

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

1. Saksi Inka Kurnia Lubis
 - Bahwa saksi kenal Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
 - Bahwa Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun;
 - Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/packing staff dibagian produksi;
 - Bahwa saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
 - Bahwa saksi setuju saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;
 - Bahwa Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat-buat;
 - Bahwa saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;

- Bahwa isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;
 - Bahwa setahu saksi Tergugat tidak mengizinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;
2. Saksi Rusmedi Delfrida
- Bahwa saksi kenal Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
 - Bahwa Penggugat merupakan rekan kerja saksi, dimana sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun;
 - Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat sebagai staf pengemasan produk/packing staff dibagian produksi;
 - Bahwa saksi membenarkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;
 - Bahwa saksi setahu saksi gaji pokok Penggugat diberikan Tergugat sebesar upah pokok minimum Kota Medan setiap bulannya;
 - Bahwa Penggugat ada mengikuti mogok kerja bersama seluruh rekan dari pabrik Tergugat karena Tergugat yang telah beberapa kali semena-mena memotong gaji karyawan tanpa keterangan atau dengan alasan dibuat- buat;
 - Bahwa saksi mengikuti proses Bipartit dan Tripartit bersama dengan Penggugat dan rekan pekerja lainnya sampai akhirnya ada Anjuran dari Disnaker pada tanggal 25 November 2020;
 - Bahwa isi Anjuran tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat bahkan harus bertemu kembali para pihak disaksikan Mediator dari Disnaker Kota Medan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020 dan pihak Tergugat akan menerima kembali para pekerja termasuk Penggugat, hal mana pada kenyataannya diingkari Tergugat;
 - Bahwa setahu saksi Tergugat tidak mengizinkan Penggugat kembali bekerja dan respon Tergugat masih sama yakni menyuruh pulang Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 29 November 2023 dan tanggal 13 Desember 2023 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi

tanda T-1 sampai dengan T-7 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Panggilan 1, No.480/UIP/HR/VII/21, tanggal 06 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Panggilan II, No.484/UIP/HR/IX/21, tanggal 08 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotocopy Surat Panggilan III, No.490/UIP/HR/IX/21, tanggal 16 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotocopy Absensi a/n Agung Pardomuan Sirraithh bulan September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Surat Pernyataan, No.492/UIP/HR/IX/21, tanggal 18 September 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 06/09/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotocopy Berita Acara Kerja, tanggal 08/09/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tertanggal 28 Desember 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM PROVISI;

Mengabulkan Gugatan provisi Penggugat untuk membayarkan sejumlah uang yang menjadi hak normatif Penggugat, yakni:

- I. Hak Upah pokok Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
- Periode upah pokok September 2020 sampai dengan 17 Maret 2021
6,5 (enam setengah) bulan x Rp. 3.465.910,- = Rp. 22.528.415,-
 - Periode 18 Maret 2021 sampai dengan 2 Agustus 2021
4,5 (empat setengah bulan) x Rp. 3.465.910,- = Rp. 15.596.595,-
- Total kekurangan upah pokok :
- = Rp. 22.528.415,- + Rp. 15.596.595,- = Rp. 38.125.010,-
- II. Hak Tunjangan Hari Raya Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat :
- Periode Tahun 2020 sebesar 1 (satu) kali upah pokok Rp. 3.465.910,-

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

(3.2) DALAM EKSEPSI;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

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

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

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

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

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

Menimbang, bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada tahun 2020 tersebut, Tergugat berdalil bahwa gugatan yang didaftarkan oleh Penggugat ke Pengadilan Semu Fakultas Hukum Universitas Medan Are sudah daluarsa berdasarkan pasal 171 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 22 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa daluarsa putusan sehubungan dengan kedua pasal tersebut telah dianulir oleh Putusan MK Nomor. 100/PUU-1/2012 sehingga tidak ada tenggang waktu untuk memperkarakan kembali kasus tersebut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

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

DALAM POKOK PERKARA:

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

1. Bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 29 Mei 1999 sampai dengan 2 Agustus 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 22 (dua puluh dua) tahun;
2. Bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id, disampaikan Tergugat adalah perusahaan industri makanan di kota Medan yang berdiri sejak tahun 1972 dan berhasil mendapat penghargaan Primaniyarta dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai perusahaan Exportir penghasil produk biskuit yang mampu menjangkau seluruh Indonesia dan beberapa negara asing seperti Afrika, Asia, Timur Tengah dan Australia, selanjutnya mengutip publikasi pada situs Tergugat tersebut bahwa "Hal itu tentunya menjadi prestasi membanggakan khususnya untuk Sumatera Utara, yang memiliki industri besar dan mampu bersaing untuk kelas nasional bahkan internasional. Berdiri sejak 1972, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya dilebih dari 40 tahun. Pencapaian ini tentunya bukanlah hal yang mudah untuk diraih. Dibutuhkan konsistensi dan perjalanan yang panjang hingga akhirnya saat ini di berbagai generasi sudah menjadi bagian dari brand ini.";

3. Bahwa perusahaan Tergugat telah menyatakan "bertahan dan menjadi perusahaan industri makanan hingga saat ini membutuhkan konsistensi dan proses yang panjang sehingga menghasilkan brand atau citra perusahaan yang baik", selanjutnya akan diuji apakah sejalan dengan konsistensi Tergugat melaksanakan peraturan hukum termasuk mematuhi hukum ketenagakerjaan atas bergulimya perkara a quo hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat kehadiran dan keberadaan Penggugat sebagai salah satu pekerja pada perusahaan Tergugat telah bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun lebih dengan kinerja yang sangat baik dan loyal mengabdikan kepada Tergugat, Penggugat juga sangat mengenal dan dikenal baik oleh pihak manajemen dan keluarga pemilik perusahaan Tergugat dan tidak pernah melakukan pelanggaran indisipliner selama bekerja, namun demi mendapat hak-hak dasar Penggugat sebagai Penggugat harus berujung pada perkara a quo demi memperjuangkan hak-hak dasar sebagai Pekerja;
4. Bahwa sebagai Pekerja Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya telah mengalami perubahan hingga terakhir kalinya upah pokok yang diterima sebesar Rp. 3.465.910,- (tiga juta empat ratus enam puluh lima juta sembilan ratus sepuluh rupiah);
5. Bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;
6. Bahwa reaksi para Pekerja Tetap termasuk Penggugat atas tindakan semena-mena Tergugat adalah melakukan aksi unjuk rasa pekerja dan mogok kerja massal yang merupakan hak dari para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni para pekerja

yang melakukan aksi mogok kerja dilindungi hak-haknya yang tidak diberi sanksi dan tetap digaji, sesuai ketentuan:

- Pasal 144 huruf b undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni "Terhadap unjuk rasa/mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 "Pengusaha dilarang (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan unjuk rasa/mogok kerja";
- Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan unjuk rasa/mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh didengar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh berhak mendapat upah";
- Bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi "balasan" yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan "sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat", namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;

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

1. Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak beralasan hukum dan tidak didasari dengan iktikad yang baik, untuk itu Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatan aquo Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, sebab Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, fakta sebenarnya yang terjadi adalah Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan yang SAH, hal ini sesuai dengan pengakuan Penggugat di dalam gugatannya pada halaman 18 poin 40 yang intinya menyatakan bahwa Penggugat terakhir masuk bekerja pada tanggal 2 Agustus 2021 hingga sampai saat sekarang ini, namun kemudian tanpa dasar Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan justru bentuk pernyataan yang semena-mena kepada Tergugat;
2. Bahwa apabila Penggugat mendalikan mogok bekerja yang dilakukan Penggugat sebelumnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka beralasan hukum apabila Tergugat mensomir kepada Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalilnya tersebut apakah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, karena mogok kerja yang dilakukan Penggugat terjadi selama berbulan-bulan dan berulang-ulang, sehingga mogok kerja sudah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
3. Bahwa yang menjadi catatan penting dalam perkara aquo adalah Penggugat terbukti telah mangkir bekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang SAH dan dianggap mengundurkan diri yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana yang diatur didalam. Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

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

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

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan P-11 dan mengajukan saksi 2 (dua) orang dalam persidangan dan selanjutnya Tergugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-7 dan tidak mengajukan saksi dalam perkara a quo;

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

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

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

Menimbang, bahwa Penggugat merupakan seorang Pekerja Tetap yang diangkat oleh Tergugat i.c. PT. Universal Indofood Product atau PT.UNIBIS telah bekerja sejak tanggal 29 Mei 1999 sampai dengan 2 Agustus 2021 selama terus menerus tanpa jeda hingga menjadi Pekerja Tetap dengan kedudukan sebagai staf pengemasan produk/ packing staff di bagian produksi, sehingga dapat dihitung lamanya masa kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah 22 (dua puluh dua) tahun;

Menimbang, bahwa bidang usaha perusahaan Tergugat sebagaimana informasi dari situs resmi media publikasi online Tergugat yakni unibis.co.id,

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

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

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

Menimbang, bahwa hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat semula berjalan baik, hingga mulai terjadi perselisihan pada awal bulan

Agustus 2020, dimana Tergugat secara sepihak melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan pemotongan gaji secara sepihak terhadap 296 (dua ratus sembilan puluh enam) Pekerja Tetap yang umumnya telah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun terus menerus tanpa jeda di tempat Tergugat dan Penggugat termasuk salah satu dari Pekerja tetap yang juga terkena pemotongan gaji secara sepihak tersebut;

Menimbang, bahwa pada saat aksi penyampaian keberatan dan tuntutan para Pekerja tersebut Tergugat bukannya mendengar aspirasi keluhan Penggugat hingga ada solusi, Tergugat malah membiarkan, tidak menggubris atau berdiskusi dengan perwakilan pekerja, selanjutnya pasca aksi unjuk rasa para Pekerja tersebut Tergugat malah melakukan aksi "balasan" yang makin semena-mena yakni ketika para Pekerja termasuk Penggugat beritikad baik untuk kembali bekerja setelah aksi unjuk rasa tersebut dengan datang bekerja seperti biasa ke tempat Tergugat, namun pihak Keamanan atau Security pada perusahaan Tergugat menghalangi Penggugat untuk masuk dan bekerja, yang pada saat ditanyakan mengapa tidak dapat masuk bekerja seperti biasa, respon para staff keamanan menyatakan "sesuai perintah atasan dan manajemen Tergugat", namun begitupun Penggugat tetap beritikad baik sudah berupaya masuk ke lokasi Pabrik dan dilakukan berkali-kali pada kurun waktu kurang lebih dari 1 (satu) bulan, namun Tergugat tetap memerintahkan pihak Keamanan tidak memberikan izin masuk untuk Penggugat dan rekan-rekan Pekerja tetap lainnya;

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

- Surat Panggilan I, No.480/UIP/HR/VII/21, tanggal 06 September 2021.
- Surat Panggilan II, No.484/UIP/HR/IX/21, tanggal 08 September 2021.
- Surat Panggilan III, No.490/UIP/HR/IX/21, tanggal 16 September 2021.

(vide T-1, T-2 dan T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa jika Penggugat masih mengulangi pelanggaran yang sama dalam tempo yang sangat dekat, dapat mengambil tindakan untuk memindahkan dari operator menjadi anggota atau pegawai blasa sebagai bentuk pembinaan atas kesalahan dan kelalaian Penggugat dan bukan seakan- akan mencari kesalahan

Penggugat oleh karena masa kerja yang sudah lama, sehingga dengan demikian pemberian Surat Panggilan (SP) kepada Penggugat tidak sah dan batal deni hukum, sehingga alat bukti surat yang diberi tanda T.1, T.2, dan T.3 tidak sah wajib dikesampingkan dalam pemeriksaan perkara aquo;

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

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

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

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

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

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak tahun 1999, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sejak tahun 1999 sampai dengan langgal 2 Agustus 2021 (22 Tahun);

Menimbang, bahwa oleh karena surat panggilan ke I, surat panggilan ke- 2 dan surat panggilan ke-3 atas nama Penggugat tidak sah dan batal demi hukum

sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim sebelumnya, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat juga tidak sah oleh karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Menimbang, bahwa sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan dan Tergugat dihukum membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 5, cukup beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan, dengan perincian sebagai berikut:

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

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

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 dan angka 4 yang memohon agar menghukum Tergugat membayar kekurangan upah dan untuk membayar tunjangan hari raya tahun 2020, sebagaimana pada Petitum dalam gugatan Penggugat, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa benar ada timbulnya hak dimaksud, dan hal tersebut harus adanya hasil investigasi oleh Instansi yang bertanggung jawab jika terjadi Pelanggaran atas hak normative, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan yakni Badan Pengawas yang tentunya akan menerbitkan Nota Pengawas hasil investigasi terhadap pelanggaran oleh Perusahaan namun Nota yang dimaksud tidak pernah ada sebagai pembuktian yang outentik, sehingga petitum gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dan harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat angka 6, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara a quo, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan ditolak.;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp. 150.000.000,00 maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM PROVISI:

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 02 Agustus 2021;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar **Rp.59.420.470,00** (Lima puluh sembilan juta empat ratus dua puluh ribu empat ratus tujuh puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp30.500,00 (Tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Semu Fakultas Hukum

Universitas Medan Are, pada hari Kamis, tanggal 25 Januari 2024 oleh kami, BRILIANT OSKAR TARIGAN, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, RUMITA SARI, S.H., M.H., dan, PASTI SITORUS, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Senin, tanggal 29 Januari 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh FAIZ AKBAR, S.H., selaku Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari ini juga.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis,

Rumita Sari, S.H., M.H

Briliant Oskar Tarigan, S.H., M.H

Pasti Sitorus, S.H., M.H

Panitera Pengganti

Faiz Akbar, S.H., M.H

Ongkos-ongkos:

- Biaya Panggilan : Rp.10.500,00,-
- Biaya Materai : Rp.10.000,00-
- Redaksi : Rp.10.000,00-
- Jumlah : Rp.30.500,00,- (Tiga puluh ribu lima ratus rupiah)