

BAB IV

ANALISIS

4.1 Pengaturan mengenai pembuktian tindak mangkir yang dilakukan oleh pekerja yang dapat merugikan perusahaan.

Hubungan kerja dibangun berdasarkan adanya kesepakatan/perjanjian kerja antara Pekerja dan Pengusaha. Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Semakin meningkatnya kerja sama pengusaha dan pekerja, menyebabkan semakin tinggi pula tingkat sengketa diantara para pihak yang terlibat didalamnya. Sebab-sebab terjadinya sengketa diantaranya wanprestasi, perbuatan melawan hukum, pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, kerugian salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan di antara kedua belah pihak.

Pelaksanaan PHK tidak bisa sepihak, oleh karena itu perusahaan atau dalam hal ini manajemen harus cermat dan teliti sebelum melakukan putusan PHK.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 25 UUK, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu. Berdasarkan ketentuan UUK tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah hubungan kerja. UUK sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja melakukan PHK terhadap karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum.

Sehubungan dengan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan penelitiannya mengenai PHK yang disebabkan tindak indisipliner pekerja yaitu Mangkir.

Mangkir sendiri merupakan tindakan indisipliner yang sering ditemui dalam hubungan kerja, dan jika dibiarkan terjadi tentunya perilaku ini cukup mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Selain itu, perilaku mangkir yang dibiarkan tanpa adanya sanksi yang tegas dapat pula membawa dampak yang buruk terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut akan menjadi preseden (hal yang telah terjadi lebih

dahulu dan dapat dipakai sebagai contoh) buruk, dan mempengaruhi pekerja lainnya untuk melakukan hal yang serupa.

Bila perusahaan dan pekerja tidak menemukan titik temu dalam melakukan penyelesaian melalui proses musyawarah dan forum penyelesaian sengketa yang telah diatur terhadap persengketaan yang dihadapi, maka upaya yang dapat ditempuh pada akhirnya adalah melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Kasasi.

Dalam PHI, pihak yang tidak menerima atau tidak menyetujui anjuran dari Disnakertrans kemudian mendasarkan anjuran tersebut sebagai bahan untuk mengajukan gugatan ke PHI. Proses pengadilan diawali dengan masuknya gugatan Penggugat dengan mendaftarkan perkara tersebut, yang kemudian direspon oleh jawaban dari Tergugat untuk menanggapi gugatan tersebut. Setelah proses gugatan dan jawabannya selesai termasuk di dalamnya replik Penggugat dan duplik dari Tergugat, masuklah ke dalam proses Pembuktian. Setelah kedua belah pihak itu (Penggugat dan Tergugat) diberi kesempatan mengajukan surat bukti dan mengajukan saksi. Bagian terakhir sebelum putusan adalah Penggugat dan Tergugat sama-sama menyerahkan kesimpulan.

4.1.1 Pembuktian

Hukum pembuktian dalam hukum acara perdata menduduki tempat yang sangat penting. Kita ketahui bahwa hukum acara atau hukum formal bertujuan hendak memelihara dan mempertahankan hukum material. Jadi secara formal hukum pembuktian itu mengatur cara bagaimana mengadakan pembuktian. Sedangkan secara

materil, hukum pembuktian itu mengatur dapat tidaknya diterima pembuktian dengan alat-alat bukti tertentu di persidangan serta kekuatan pembuktian dari alat-alat bukti tersebut.

Dalam jawab menjawab di muka sidang pengadilan, pihak-pihak yang berperkara dapat mengemukakan peristiwa-peristiwa (kronologi) yang dapat dijadikan dasar untuk meneguhkan hak perdatanya ataupun untuk membantah hak perdata pihak lain. Peristiwa-peristiwa tersebut sudah tentu tidak cukup dikemukakan begitu saja, baik secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi, harus diiringi atau disertai bukti-bukti yang sah menurut hukum agar dapat dipastikan kebenarannya. Dengan kata lain, peristiwa-peristiwa itu harus disertai pembuktian secara yuridis.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum kepada hakim yang memeriksa suatu perkara guna memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa yang dikemukakan³⁴

Pembuktian diperlukan dalam suatu perkara yang mengadili suatu sengketa di muka pengadilan (*juridicto contentiosa*) maupun dalam perkara- perkara permohonan yang menghasilkan suatu penetapan (*juridicto voluntair*). Dalam suatu proses perdata, salah satu tugas hakim adalah untuk menyelidiki apakah suatu hubungan hukum yang menjadi dasar gugatan benar-benar ada atau tidak. Adanya hubungan hukum inilah yang harus terbukti apabila penggugat menginginkan kemenangan

³⁴ H. Riduan Syahrani, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 83

dalam suatu perkara. Apabila penggugat tidak berhasil untuk membuktikan dalil-dalil yang menjadi dasar gugatannya, maka gugatannya tersebut akan ditolak, namun apabila sebaliknya maka gugatan tersebut akan dikabulkan.³⁵

Dari urutan alat-alat bukti dalam hukum acara perdata, maka alat bukti tulisan atau surat merupakan alat bukti yang paling utama dalam perkara perdata. Berbeda dengan alat bukti dalam perkara pidana di mana alat bukti yang paling utama adalah keterangan saksi.

Hal ini juga sebagaimana diatur dalam Pasal 1866 KUHPerdata yang berbunyi:

“Alat pembuktian meliputi:

bukti tertulis;

bukti saksi;

persangkaan;

pengakuan;

sumpah.

Semuanya tunduk pada aturan-aturan yang tercantum dalam bab-bab berikut”.

Beban pembuktian adalah kewajiban dari pihak yang pada satu sisi dalam perselisihan atau masalah untuk memberikan bukti yang cukup untuk mendukung posisi mereka. Secara umum ada dua tetapi penerapannya sangat berbeda dari beban

³⁵ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 53

pembuktian.³⁶

Pembuktian dilakukan oleh para pihak bukan oleh hakim. Hakimlah yang memerintahkan kepada para pihak untuk mengajukan alat-alat buktinya.

Hakim harus membagi beban pembuktian berdasarkan kesamaan kedudukan para pihak, sehingga kemungkinan menang antara para pihak adalah sama.

Tidak semua dalil yang menjadi dasar gugatan harus dibuktikan kebenarannya, sebab dalil-dalil yang tidak disangkal, apalagi diakui sepenuhnya oleh pihak lawan tidak perlu dibuktikan lagi. Dalam hal pembuktian tidak selalu pihak penggugat saja yang harus membuktikan dalilnya. Hakim yang memeriksa perkara tersebut yang akan menentukan siapa diantara pihak-pihak yang berperkara yang diwajibkan memberikan bukti, apakah pihak penggugat atau pihak tergugat. Dengan perkataan lain hakim sendiri yang menentukan pihak yang mana akan memikul beban pembuktian. Hakim berwenang membebaskan kepada para pihak untuk mengajukan suatu pembuktian dengan cara yang seadil- adilnya.³⁷

4.1.2 Pembuktian dalam persidangan

Dalam contoh kasus No. 35/G/2014/PHI.Mdn Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 14 Mei 2014 yang dilampiri anjuran dan didaftarkan di

³⁶ https://id.wikipedia.org/wiki/Beban_pembuktian diakses tanggal 28 Juni 2016 jam 20:00

³⁷ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 53.

Kepaniteraan PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 14 Mei 2014 di bawah Register No. 35/G/2014/PHI.Mdn telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1) Bahwa adapun history list hubungan industrial antara Penggugat 1 dan 2 dengan Tergugat adalah sebagai berikut:

a) Penggugat I

- Bahwa Penggugat I diterima bekerja pada Tergugat setelah melalui test, tepatnya sejak tanggal 10 Januari 2010 yang deregister sebagai pekerja pada Tergugat dengan NIP: P100082;
- Bahwa dengan demikian masa kerja Penggugat I dihitung sampai dengan terakhir terima gaji adalah 3 (tiga) tahun 4 (empat) bulan.

b) Penggugat II

- Bahwa Penggugat II diterima bekerja pada Tergugat setelah melalui test, tepatnya sejak tanggal 1 Mei 2010 yang deregister sebagai pekerja pada Tergugat dengan NIP: P100530;
- Bahwa dengan demikian masa kerja Penggugat I dihitung sampai dengan terakhir terima gaji adalah 3 (tiga) tahun 4 (satu) bulan.

2) Bahwa adalah fakta hukum dimana Tergugat selaku Perusahaan yang “notabene” sudah tua dan dengan omzet besar telah melakukan tindakan sewenang-wenang dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa alasan yang jelas terhadap Penggugat I dan Penggugat II dengan cara sebagai berikut:

a) Terhadap Penggugat I:

- Bahwa pada awal bulan Januari 2013 atasan Penggugat I bernama KLARA TAMBUNAN tanpa alasan yang jelas mengancam untuk memecat Penggugat I di depan tim saat melakukan morning session;
- Bahwa setelah kejadian tersebut, Penggugat I tetap masuk kerja sebagaimana biasanya dan mencoba mempertanyakan kepada atasannya tersebut alasan dan dasar tindakannya di hadapan tim pada waktu itu, namun sejak itu atasan Penggugat I tersebut sangat sulit ditemui padahal masih dalam satu kantor;
- Bahwa meskipun Penggugat I masuk kerja sebagaimana biasa, namun faktanya Penggugat I tidak lagi diberikan pekerjaan apapun dan dibatasi tindakan Penggugat I dalam melaksanakan tugasnya sehingga sejak saat itu Penggugat I hanya datang absensi dan duduk di kantor nyaris tanpa pekerjaan apapun;
- Bahwa sekitar bulan April 2013 ketika Penggugat I masuk kerja seperti biasanya yang didahului dengan melakukan absensi Fingerprint device memasukkan akses berupa NIP, betapa terkejutnya Penggugat I karena NIP yang dimiliki Penggugat I tersebut sudah tidak lagi dikenali lagi (Blacklist) pada Fingerprint device tersebut;
- Bahwa atas kejadian tersebut Penggugat I berusaha meminta penjelasan kepada atasan namun tidak ada satupun penjelasan yang

diterima, padahal faktanya Penggugat I sebelumnya sama sekali tidak pernah menerima sekalipun Pemberitahuan baik lisan maupun tertulis, bahkan surat Peringatan sama sekali tidak pernah diterima;

- Bahwa kemudian sejak bulan gaji pada bulan Mei 2013 Penggugat I sudah tidak pernah menerima gaji lagi, tetap tanpa alasan dan penjelasan dari pihak Tergugat;
- Bahwa Penggugat I sudah berulang kali telah mencoba membicarakan permasalahan tersebut kepada Tergugat paling tidak untuk membicarakan status yang jelas dari Penggugat I apakah sudah di-PHK atau tidak secara Bipartit, namun sama sekali tidak ada respon dan malah dihindari sehingga Penggugat I menyimpulkan tidak ada lagi artinya Penggugat I ada pada Tergugat dan situasi ini menyebabkan Penggugat I tidak masuk kerja lagi.

b) Terhadap Penggugat II:

- Bahwa kejadian yang hamper sama juga dialami oleh Penggugat II dimana tanpa alasan yang jelas sekitar bulan Juni 2013 ketika Penggugat II masuk kerja seperti biasanya yang didahului dengan melakukan absensi Fingerprint device memasukkan akses berupa NIP, betapa terkejutnya Penggugat I karena NIP yang dimiliki Penggugat I tersebut sudah tidak lagi dikenali lagi (Blacklist) pada Fingerprint device tersebut;

- Bahwa atas kejadian tersebut Penggugat I berusaha meminta penjelasan kepada asan namun tidak ada satupun penjelasan yang diterima, padahal faktanya Penggugat I sebelumnya sama sekali tidak pernah menerima sekalipun Pemberitahuan baik lisan maupun tertulis, bahkan surat Peringatan sama sekali tidak pernah diterima;
- Bahwa kemudian sejak bulan gaji pada bulan Juli 2013 Penggugat II sudah tidak pernah menerima gaji lagi, tetap tanpa alasan dan penjelasan dari pihak Tergugat;
- Bahwa Penggugat II sudah berulang kali telah mencoba membicarakan permasalahan tersebut kepada Tergugat paling tidak untuk membicarakan status yang jelas dari Penggugat II apakah sudah di-PHK atau tidak secara Bipartit, namun sama sekali tidak ada respon dan malah dihindari sehingga Penggugat I menyimpulkan tidak ada lagi artinya Penggugat I ada pada Tergugat dan situasi ini menyebabkan Penggugat II tidak masuk kerja lagi;
- Bahwa pada dasarnya PENGGUGAT I dan II dalam menjalankan tugasnya selalu mengikuti peraturan yang ada pada TEGUGAT terbukti PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun;
- Bahwa dengan demikian dalam prosesnya Penggugat I dan II telah berulang kali meminta kepada Tergugat untuk dilaksankannya pertemuan Bipartit namun tidak direspon sam sekali;
- Bahwa kenyataan tersebut menyebabkan Pengugat I dan `ii mencoba

- mencari keadilan dengan mediasi di Depnaker kota Medan;
- Bahwa pada tanggal 14 Februari 2014, Penggugat I dan II telah mengajukan keberatan dan penolakan secara resmi atas anjuran tersebut;
 - Bahwa ternyata keadilan belum berpihak kepada PENGGUGAT I dan II, karena justru Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tanpa mendalami permasalahan dan menemukan kebenaran fakta telah memberikan anjuran yang merugikan PENGGUGAT I dan II sebagaimana anjurannya tertanggal 10 Pebruari 2014 No: 567/293/DSTKM/2014;
 - Bahwa dengan mempertimbangkan acuan pada ketentuan pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI, upaya hukum yang sudah dilewati sebagaimana diatas, dan atas dasar fakta hukum tidak adanya kejelasan perihal status PENGGUGAT I dan II dari TERGUGAT baik secara lisan maupun tertulis, maka terhadap diri PENGGUGAT I dan II menurut hukum telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak terbitnya anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja No: 567/293/DSTKM/2014 pada tanggal 10 Pebruari 2014;
 - Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka dapat disimpulkan TERGUGAT telah melakukan Pelanggaran hukum khususnya ketentuan-ketentuan hukum berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara sebagai berikut:

- a) TERGUGAT tidak melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (melanggar Pasal 151 ayat (1) UUK);
- b) TERGUGAT tidak bersedia untuk merundingkan perihal status PENGGUGAT I dan II dengan cara tidak membuka ruang untuk berunding meskipun sudah berulang kali diupayakan oleh PENGUGAT I dan II (melanggar Pasal 151 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 3) TERGUGAT telah semena-mena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGUGAT I dan II tanpa lebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (melanggar Pasal 151 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- Bahwa adalah fakta hukum, Pemutusan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh TERGUGAT tersebut adalah cara-cara yang harus dinyatakan batal karena selain melalui proses sebagaimana diatas, TERGUGAT secara sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Industrial dengan cara menutup Akses PENGUGAT I dan II pada perusahaan TERGUGAT dengan cara menghapus data base PENGUGAT I dan II dari Fingerprint Device yang membuat PENGUGAT I dan II tidak dapat melakukan absensi;
 - Bahwa karena TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Industrial terhadap diri PENGUGAT I dan II dengan cara demikian dan tidak mendapat penetapan sebagaimana mestinya, maka mengacu pada ketentuan pasal 155, UU No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, maka seluruh tindakan TERGUGAT tersebut harus dinyatakan tidak sah dan tidak sesuai hukum oleh karenanya dinyatakan batal demi hukum;

- Bahwa dalil tersebut disampaikan guna mendapatkan fakta yang sebenar-benarnya pada persidangan perkara a quo serta menghindari dalil TERGUGAT bekeanan dengan absensi yang diindikasikan dapat direkayasa;
- Bahwa atas dasar hukum di atas, dan karena Penggugat I dan II telah tidak menerima anjuran Mediator dari Dinsostrans kota Medan a quo, maka sesuai dengan ketentuan pasal 5 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian PHI yang menyebutkan “dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada PHI” maka penggugat I dan II mengajukan gugatan ke PHI pada PHI pada Pengadilan Negeri Medan;
- Bahwa karena tindakan TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGUGAT I dan II adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan memerintahkan TERGUGAT membayar upah berjalan selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung terima gaji terakhir dari PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II.

Dalam mendukung gugatannya tersebut Penggugat mengajukan bukti-bukti sebagai berikut:

- 1) Foto copy Kartu Tanda Penduduk a/n Iwan Sitorus (Penggugat II);
- 2) Foto copy Kartu Peserta Jamsostek a/n Ridho Bobby P Haloho (Penggugat I);
- 3) Foto copy rekening Koran a/n Ridho Bobby P Haloho (Penggugat I) dengan rekening No 0167005431 pada BNI Taplus Cabang Medan, periode dari tanggal 01 April 2013 s/d 31 Juli 2013;
- 4) Foto copy rekening Koran a/n Iwan Sitorus (Penggugat II); dengan rekening No 106-00-0774332-4 pada Bank Mandiri Cabang Medan USU, periode dari tanggal 01 April 2013 s/d 31 Juli 2013;
- 5) Foto copy surat dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan No 567/293/DTSKM/2014;
- 6) Foto copy surat pengangkatan Iwan Riady Sitorus;
- 7) Foto copy surat keterangan kerja;
- 8) Foto copy form Pengajuan PPSP;
- 9) Foto copy gambar absensi finger print device;
- 10) Foto copy berita pada hukum online.com yang diterbitkan pada tanggal 02 Maret 2009.

Disamping bukti-bukti, Penggugat juga menghadirkan saksi yang memberikan keterangan bahwa:

1) Magdalena Br Tarigan:

- Bahwa saksi mengenal para Penggugat karena saksi dan para Penggugat pernah bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja sejak 1 September 2008 s/d bulan Juni 2013;
- Bahwa saksi duluan masuk kerja dari pada para Penggugat;
- Bahwa saksi yang terlebih dahulu keluar dari perusahaan dan pada saat saksi keluar para Penggugat masih bekerja;
- Bahwa sebabnya saksi keluar sama dengan Penggugat I dan II karena absensi saksi di Blacklist

2) Polman Simarmata:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena dulu saksi pernah bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa menurut saksi Penggugat II tidak masuk kerja lagi sejak Juni 2013;
- Bahwa Penggugat tidak masuk kerja lagi karena absensinya di-blacklist;
- Bahwa walaupun absensinya di-blacklist Penggugat masih bekerja seperti biasa.

Atas gugatan para Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan jawabannya pada tanggal 9 Juni 2014 sebagai berikut:

- 1) Bahwa TERGUGAT menolak secara tegas seluruh dail-dalil gugatan PARA PENGGUGAT, kecuali apa yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT;

- 2) Bahwa hubungan hukum antara PENGGUGAT I dan TERGUGAT dan antara PENGGUGAT II dan TERGUGAT masing-masing adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dimana PENGGUGAT I terdaftar sebagai Pekerja dengan NIP. 100082 sejak tanggal 1 Januari 2010 dengan jabatan terakhir Medical Representative dan PENGGUGAT II terdaftar sebagai pekerja dengan NIP. 100530 sejak tanggal 1 Mei 2010 dengan jabatan terakhir sebagai Medical Representative;
- 3) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 4 dalam gugatannya karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PARA PENGGUGAT bukanlah inisiatif dari TERGUGAT melainkan karena PARA PENGGUGAT mangkir dan tidak masuk kerja lebih dari 5 hari berturut-turut bahkan tidak merespon dan menanggapi telepon ataupun sms atasan PARA PENGGUGAT serta tidak melaporkan ketidakhadirannya kepada atasan meskipun telah dipanggil secara tertulis dan patut;
- 4) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT I pada butir 4 a karena:
 - a) Tidak benar dalil PENGGUGAT I yang menyatakan pada bulan April 2013 PENGGUGAT I tidak dapat melakukan absensi pada Finger Print Device, dalil tersebut nyata-nyata adalah suatu kebohongan belaka, hal mana dapat TERGUGAT buktikan dalam catatan absensi di perusahaan, PENGGUGAT I tetap melakukan absensi selama bulan Mei 2013 (Bukti T-2);
 - b) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT I yang menyatakan berusaha meminta penjelasan dan sama sekali tidak pernah menerima pemberitahuan baik lisan maupun tulisan, seandainya pun quad non,

PENGGUGAT I ada dan bekerja di Perusahaan, mestinya tiap hari kerja PENGGUGAT I dapat session (meeting dipagi hari) yang diadakan setiap hari dan menyerahkan Card Call (kartu kunjungan kepada klien yang ditandatangani klien sebagai bukti yang bersangkutan melakukan kunjungan kepada klien); TERGUGAT mensomir PENGGUGAT I untuk membuktikan kebenaran dalil-dalilnya tersebut;

c) Bahwa TERGUGAT telah memerintahkan atasan PENGGUGAT I untuk memanggil PENGGUGAT I baik lewat telepon dan sms tapi tidak mendapatkan respon dari PENGGUGAT I dan oleh karenanya TERGUGAT telah mengirimkan Surat Panggilan ke-1 No. S.pgl/Pers/VI/061.13 tertanggal 19 Juni 2103 (“Surat Panggilan I” (Bukti T-3)) dan Surat Panggilan ke-2 No. S.pgl/Pers/VII/073.13 tertanggal 24 Juli 2013 (“Surat Panggilan II” (Bukti T-4));

d) Tidak benar dalil PENGGUGAT I yang menyatakan sejak bulan Mei 2013 sudah tidak menerima gaji karena dalam bukti pembayaran gaji TERGUGAT masih membayar gaji PENGGUGAT I pada bulan Mei dan Juni 2013 (Bukti T-8);

5) Bahwa PENGGUGAT I sejak 31 Mei 2013 sampai saat ini tidak pernah melaksanakan kewajibannya dan tidak mempertanggungjawabkan ketidakhadirannya dengan alasan yang sah kepada atasan langsung walaupun telah dipanggil secara tertulis dan secara patut melalui Surat Panggilan I (Vide Bukti T-3) dan Surat Panggilan II (Vide Bukti T-4) sehingga PENGGUGAT I dikualifikasikan mengundurkan diri dan oleh karenanya hubungan kerja

antara PENGGUGAT I dan TERGUGAT telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 12 PP dan ketentuan Pasal 168 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003;

- 6) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT II pada butir 4 b karena:
 - a) Tidak benar dalil PENGGUGAT II yang menyatakan pada bulan Juni 2013 PENGGUGAT II tidak dapat melakukan absensi pada Finger Print Device, dalil tersebut nyata-nyata adalah suatu kebohongan belaka, hal mana dapat TERGUGAT buktikan dalam catatan absensi di perusahaan, PENGGUGAT II tetap melakukan absensi selama bulan Juni 2013 (Bukti T-9);
 - b) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT II yang menyatakan berusaha meminta penjelasan dan sama sekali tidak pernah menerima pemberitahuan baik lisan maupun tulisan, TERGUGAT mensomir PENGGUGAT II untuk membuktikan kebenaran dalil-dalilnya tersebut. Seandainya pun PENGGUGAT II ada dan bekerja di Perusahaan, mestinya tiap hari kerja PENGGUGAT II dapat bertemu dengan atasannya secara langsung pada saat Morning Session (meeting dipagi hari) yang diadakan setiap hari dan menyerahkan Card Call (kartu kunjungan kepada klien yang ditandatangani klien sebagai bukti yang bersangkutan melakukan kunjungan kepada klien);
 - c) Bahwa TERGUGAT telah memerintahkan atasan PENGGUGAT II untuk memanggil PENGGUGAT II baik lewat telepon dan sms tapi tidak mendapatkan respon dari PENGGUGAT II dan oleh karenanya TERGUGAT telah mengirimkan Surat Panggilan ke-1 No.

S.pgl/Pers/VII/064.13 tertanggal 1 Juli 2103 (“Surat Panggilan I” (Bukti T-10) dan Surat Panggilan ke-2 No. S.pgl/Pers/VII/076.13 tertanggal 30 Juli 2013 (“Surat Panggilan II” (Bukti T-11));

d) Bahwa Surat Panggilan tersebut telah dilayangkan secara patut melalui Kantor Pos dialamat PENGGUGAT II namun ditolak oeh Penghuni rumah (Bukti T-12 dan bukti T-13), padahal alamat tersebut sama dengan data yang diberikan oleh PENGGUGAT II kepada TERGUGAT (Bukti T-14);

e) Tidak benar dalil PENGGUGAT II yang menyatakan sejak bulan Juni 2013 sudah tidak menerima gaji karena dalam bukti pembayaran gaji TERGUGAT masih membayar gaji PENGGUGAT II pada bulan Juni dan Juni 2013 (Bukti T-15);

7) Bahwa PENGGUGAT II sejak 19 Juni 2013 sampai saat ini tidak pernah melaksanakan kewajibannya dan tidak mempertanggungjawabkan ketidakhadirannya dengan alasan yang sah kepada atasan langsung walaupun telah dipanggil secara tertulis dan secara patut melalui Surat Panggilan I (Vide Bukti T-10) dan Surat Panggilan II (Vide Bukti T-11) sehingga PENGGUGAT II dikualifikasikan mengundurkan diri dan oleh karenanya hubungan kerja antara PENGGUGAT II dan TERGUGAT telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 12 PP dan ketentuan Pasal 168 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003;

8) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 5,6,7 dan 8 gugatannya karena Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi tidak terkait dengan kinerja PARA PENGGUGAT melainkan disebabkan oleh PARA

PENGGUGAT telah mangkir dari tempat kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja beroturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis 2 (dua) kali secara patut tetapi tetap mangkir dan sehingga PARA PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri;

- 9) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA TERGUGAT butir 6 yang menyatakan PARA PENGGUGAT menjelaskan tugasnya dengan baik, faktanya PARA PENGGUGAT tidak berada ditempat kerja bahkan baik melaksanakan tugas-tugasnya sebagai Medical Representative sebagaimana kami uraikan sebagai berikut:

PENGGUGAT I

- a) Tidak menghadiri Morning Sesion (Meeting dipagi hari) setiap hari;
- b) Tidak menyerahkan Card Call (kartu kunjungan kepada klien yang ditandatangani klien sebagai bukti yang bersangkutan melakukan kunjungan kepada klien);
- c) Tidak memenuhi target yang ditetapkan TERGUGAT;
- d) Bahwa PENGGUGAT I sudah dipanggil dan dihubungi oleh atasan tetapi tidak pernah menanggapi dan tidak pernah datang untuk melaporkan dan mengklarifikasikan ketidakhadirannya;
- e) Bahwa berdasarkan Laporan Rekapitulasi Absensi PENGGUGAT I meninggalkan tempat kerja tanpa melaporkan kehadiran/ kepulungan hal mana telah melanggar ketentuan Pasal 6 ayat 6 PP (“Pekerja yang lalai mencatatkan kehadiran/ kepulungan, akan dianggap tidak masuk kerja,

meskipun hadir, kecuali jika ia segera melaporkan hal tersebut kepada atasannya dengan memberikan alasan yang dapat diterima “);

f) Bahwa atasan PENGGUGAT I telah meminta PENGGUGAT I untuk menghadap dan mengklarifikasi absensi dan ketidakhadirannya di tempat kerja namun PENGGUGAT I tidak pernah memberikan respons dan melaporkan kepada atasannya untuk mengklarifikasi absen dan ketidakhadirannya;

PENGGUGAT II

- a) Tidak menghadiri Morning Sesion (Meeting dipagi hari) setiap hari;
- b) Tidak menyerahkan Card Call (kartu kunjungan kepada klien yang ditandatangani klien sebagai bukti yang bersangkutan melakukan kunjungan kepada klien);
- c) Tidak memenuhi target yang ditetapkan TERGUGAT;
- d) Bahwa PENGGUGAT II sudah dipanggil dan dihubungi oleh atasan tetapi tidak pernah menanggapi dan tidak pernah datang untuk melaporkan dan mengklarifikasikan ketidakhadirannya;
- e) Bahwa PENGGUGAT II hanya datang ke kantor untuk melakukan absensi saja tetapi kemudian menghilang dan tidak berada ditempat kerja dan tidak melakukan pekerjaannya;
- f) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 6,7,8, dan 9 gugatannya karena semata-mata dalil tersebut merupakan imajinasi PARA TERGUGAT saja tanpa didasari dengan bukti-bukti yang jelas, hal mana

terbukti perhitungannya saja saja tidak tepat dan akurat, oleh karenanya patut kiranya Majelis Hakim menolak dalil tersebut;

- g) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 10 gugatannya (Vide butir 6 s/d 9 jawaban ini), karena terbukti tidak berdasarkan fakta-fakta yang sebenarnya dan oleh karenanya dalil tersebut patut dikesampingkan dan ditolak, justru atasan dari PARA PENGGUGAT telah berulang kali menghubungi dan mencari keberadaan PARA PENGGUGAT di tempat kerja untuk menanyakan pertanggungjawaban kehadiran ditempat kerja dan meminta laporan hasil kerja PARA PENGGUGAT;
- h) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 11 s/d 15 gugatannya yang menyatakan memperlakukan PARA PENGGUGAT secara tidak manusiawi dalam proses Mediasi di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan karena pada faktanya pada saat jalannya mediasi PARA PENGGUGAT justru tidak dapat menunjukkan bukti-bukti dari dalil-dalil yang diajukannya;
- i) Bahwa dalam proses Mediasi di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan PARA PENGGUGAT telah ditunjukkan absensi dan diminta mengklarifikasi kehadirannya di tempat kerja namun kemudian gagal membuktikan kehadirannya di tempat kerja;
- j) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 16 s/d 27 karena merupakan dalil-dalil yang tidak berdasarkan fakta-fakta, oleh

karenanya mohon kiranya PARA PENGGUGAT untuk membuktikan kebenaran dalil-dalilnya tersebut;

- k) Bahwa PARA PENGGUGAT terbukti mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari bahkan lebih secara berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis 2 (dua) kali secara patut oleh karenanya TERGUGAT mengkualifikasikan PARA PENGGUGAT telah mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat 12 PP dan oleh karenanya hubungan kerja antara Perusahaan dengan Pekerja telah berakhir berdasarkan pada ketentuan Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: *“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”*;
- l) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT butir 24, 25 dan 26 karena faktanya TERGUGAT tidak memutuskan kerja secara sepihak karena alasan kinerja atau adanya pelanggaran disiplin melainkan PARA PENGGUGAT telah dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga tidak patut diberikan pembayaran kompensasi;
- m) Bahwa PARA PENGGUGAT dalam menuntut kompensasi tidak mempunyai itikad baik hal mana sebelum PARA PENGGUGAT menuntut kompensasi pemutusan hubungan kerja, TERGUGAT mendapatkan laporan bahwa pada bulan Mei 2013 PENGGUGAT I terlihat bekerja menjaga

Stand pameran monil Nissan di depan Carrefour, dan pada bulan Juni 2013
PENGUGAT II telah bergabung bekerja di PT. SOHO Industri Farmasi
yang nyata-nyata adalah competitor TERGUGAT;

- n) Bahwa mengingat gugatan a-quo secara yuridis sama sekali bukan merupakan hal-hal yang diperbolehkan untuk diputus secara serta merta sebagaimana isi Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2000, maka Majelis Hakim dapat kiranya mempertimbangkan arahan atau petunjuk dari Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 4 Tahun 2001, tertanggal 20 Agustus 2001, guna menilak permohonan penjatuhan putusan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) dari PARA PENGUGAT;

Dalam mendukung jawaban dari gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan bukti-bukti sebagai berikut:

- 1) Foto copy Peraturan Perusahaan Tergugat;
- 2) Foto copy absensi Penggugat I;
- 3) Foto copy surat panggilan ke-1 ;
- 4) Foto copy surat panggilan ke-2;
- 5) Foto copy surat keterangan kantor pos panggilan ke-1;
- 6) Foto copy surat keterangan kantor pos panggilan ke-2;
- 7) Foto copy alamat Penggugat I;
- 8) Foto copy bukti slip dan transfer gaji Penggugat I bulan Mei 2013-Juni 2013;

- 9) Foto copy absensi Penggugat II;
- 10) Foto copy surat panggilan ke-1;
- 11) Foto copy surat panggilan ke-2;
- 12) Foto copy surat keterangan kantor pos panggilan ke-1;
- 13) Foto copy surat keterangan kantor pos panggilan ke-2;
- 14) Foto copy alamat Penggugat II;
- 15) Foto copy bukti slip dan transfer gaji Penggugat II bulan Juni 2013;
- 16) Foto copy absensi Penggugat I;
- 17) Foto copy surat anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan;
- 18) Foto copy Sistem Kerja Medical Representatif.

Disamping jawaban Tergugat atas gugatan Penggugat, Tergugat juga menghadirkan saksi Ibu Klara Tambunan dan Ibu Herawati Pane sebagai atasan Penggugat yang memberikan keterangan bahwa:

- 1) Penggugat I sejak bulan Maret 2013, dan Penggugat II sejak Mei 2013 hanya melakukan absen dan tidak berada ditempat kerja bahkan tidak pernah melaksanakan tugas-tugasnya sebagai Medical Representative yaitu:
 - a) Tidak menghadiri Morning Session (meeting di pagi hari) setiap hari;

- b) Tidak menyerahkan Card Call (kartu kunjungan kepada klien yang ditandatangani klien sebagai bukti yang bersangkutan melakukan kunjungan kepada klien);
 - c) Tidak memenuhi target yang telah ditetapkan PENGUGAT REKONPENSI;
 - d) Bahwa TERGUGAT I dan II sudah dipanggil dan dihubungi oleh atasan tetapi tidak pernah datang untuk melaporkan dan mengklarifikasi ketidakhadirannya;
- 2) Bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi, maka berdasarkan Pasal 13 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004, Mediator akan mengeluarkan anjuran, hal mana Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan anjuran No. 567/293/DSTKM/2014 tanggal 10 Pebruari 2014 (Bukti PR-18);
- 3) Bahwa sebagaimana diuraikan dalam bagian Rekonpensi di atas telah menunjukkan fakta bahwa PARA TERGUGAT REKONPENSI telah mangkir dari tempat kerja selam 5 (lima) hari secara berturut-turut dan telah dipanggil secara patut dan tertulis 2 (dua) kali hal mana telah diklarifikasi di dalam proses Mediasi sebagaimana pendapat Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan yang menyatakan sebagai berikut:
- 4) Bahwa Penggugat I sudah tidak masuk kerja mulai 28 Mei 2013 sampai dengan saat ini, walaupun sudah dipanggil oleh Pimpinan Perusahaan secara patut dan resmi sebanyak 2 (dua) kali, Surat Panggilan ke-1 No. S.Pgl/Pers/VI/073.13 tertanggal 24 Juli 2013;

5) Bahwa pekerja Penggugat II sudah tidak masuk kerja mulai 18 Juni 2013 sampai dengan saat ini, walaupun sudah dipanggil oleh Pimpinan Perusahaan secara patut dan resmi sebanyak 2 (dua) kali, Surat Panggilan ke-1 No. S.Pgl/Pers/VII/064.13 tertanggal 1 Juli 2013 dan Surat Panggilan ke 2 No. S.Pgl/Pers/VII/076/13 tertanggal 30 Juli 2013.

6) Bahwa dalam proses Mediasi melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yang juga dihadiri oleh PARA TERGUGAT REKONPENSI, PARA TERGUGAT REKONPENSI tidak dapat mengklarifikasi dan membuktikan kehadirannya serta bukti-bukti yang disampaikan oleh PENGGUGAT REKONPENSI. Dua hal yang tidak dapat diklarifikasi oleh PARA TERGUGAT REKONPENSI adalah sebagai berikut:

- a) Tidak dapat membuktikan kehadirannya di tempat kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut;
- b) Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II telah dilayangkan secara tertulis dan patut.

Dalam amar putusan Majelis:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena para Penggugat dikualifikasikan telah mengundurkan diri;
- 3) Menolak gugatan para Penggugat untuk selebihnya.

4.1.3 Kerugian perusahaan akibat tindak mangkir

Dampak dari tindak Mangkir Pekerja seperti yang sudah dijabarkan

sebelumnya tentunya sangat merugikan Perusahaan baik dari segi materiil maupun non materiil.

4.1.3.1 Kerugian materiil

1) Gaji masih tetap dibayarkan

Sejak pekerja hanya melakukan absensi saja selama tiga bulan terakhir yang mana menurut saksi-saksi tidak ada di tempat kerja dan tidak melakukan pekerjaan apapun, perusahaan masih tetap membayarkan gaji pekerja tersebut.

Bila dihitung secara matematik, perusahaan telah dirugikan sebesar 3 x Rp 2.200.000,- = Rp 6.600.000 untuk setiap Penggugat. Dan total yang sudah dibayarkan untuk semua Penggugat adalah Rp 13.200.000,- untuk tindakan mangkir dianggap perusahaan;

2) Target sales tidak terapai

Dengan tidak bekerjanya pekerja sudah pasti sales yang diharapkan dari hasil kerja pekerja tidak akan tercapai, dan target sales yang diberikan kepada pekerja tidak akan tercapai;

3) Biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan selama proses persidangan

Selama menjalani proses persidangan, perusahaan mengeluarkan biaya tiket dan akomodasi untuk kuasa perusahaan tersebut.

4.1.3.2 Kerugian non materiil

Selain kerugian materiil di atas, perusahaan dan kuasanya pasti akan

meluangkan waktu yang tidak sedikit yang harus dikorbankan selama menjalani proses persidangan.

4.2 Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perusahaan terhadap tindak mangkir pekerja, agar pekerja mengundurkan diri dari perusahaan

Di dalam menghadapi perselisihan ketenagakerjaan, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya hukum mulai dari antara pihak perusahaan dengan pekerja saja (tanpa melibatkan pihak lain), sampai pada tahap pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial LPPHI, diantaranya adalah:

- 1) Bipartit;
- 2) Mediasi;
- 3) Konsiliasi; atau
- 4) Arbitrase;
- 5) Pengadilan Hubungan Industrial.

4.2.1 Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Bipartit

Secara umum perundingan dapat digambarkan sebagai pertemuan dua pihak antara buruh dan pengusaha dalam rangka mencari solusi atas suatu perselisihan. Perundingan antara buruh dan pengusaha di tingkat perusahaan disebut perundingan Bipartit. Pada level ini perundingan dilakukan secara tertutup dengan dihadiri oleh buruh atau wakilnya bersama pengusaha.

Perundingan harus mencatat semua proses dan hasil-hasilnya. Catatan hasil perundingan disebut Risalah Bipartit. Secara yuridis risalah bipartit harus ditandatangani oleh para pihak. Legalitas risalah bipartite terletak pada tanda tangan para pihak, oleh karena itu risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) tanggal dan tempat perundingan;
- 3) pokok masalah dan alasan perselisihan;
- 4) pendapat para pihak;
- 5) kesimpulan atau hasil perundingan;
- 6) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pada contoh kasus ini, proses Bipartit dilaksanakan pada tanggal 6 Januari 2014, dan hasilnya tidak ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.

4.2.2 Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka:

- a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja;
- d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran (Pasal 13).³⁸

Pada contoh kasus ini, proses Mediasi dilaksanakan sejak tanggal pada tanggal 27 Januari 2014 sampai dengan tanggal 10 Februari 2014 dengan ditandai dengan dikeluarkannya anjuran dari Mediator.

³⁸ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet. Kedua, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), Hal. 186-188

4.2.4 Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial

Putusan pengadilan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 (empat belas) hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan pengadilan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepaniteraan pengadilan PHI pada pengadilan negeri.

Pada contoh kasus ini, Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 14 Mei 2014 yang dilampiri anjuran dari Mediator pada proses mediasi telah mendaftarkan perkara di Kepaniteraan PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 14 Mei 2014 di bawah Register No. 35/G/2014/PHI.Mdn.