



PUTUSAN

Nomor : 174/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara antara ;

Warsidi, Laki-Laki, Umur 53 Tahun Alamat : Jalan Genteng Lk III Desa Deli Tua Kec Deli Tua, Deli Serdang-Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya Budi Rivileno, SH, Sumarlin Marbun, S.H., Advokat dan Konsultan hukum pada Kantor Hukum "BRB& PARTNERS" yang berkantor di Jalan P Seribu No 18 KM 20 Komp Pelindo I Medan Labuhan 20253, Kota Medan-Sumatera Utara, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Juli 2018, selanjutnya disebut sebagai ; -----**PENGUGAT**;

LAWAN

PT PALMEC (PENGUSAHA), yang beralamat di Jl. M.G. Manurung Kel Timbang Deli ,Kec Medan Amplas, Kota Medan-Sumatera Utara 20149, dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya Tifa Katidu Sihombing, SH., Simon Sihombing, SH., Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Tifa Katidu Sihombing, SH., & Partner yang beralamat di Jalan Pulau Menjangan Komplek Medan Insutri Center (MIC) Blok B3 KIM 2 Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai ; -----**TERGUGAT**;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara ini ;
Setelah memeriksa alat-alat bukti dan mendengar keterangan kedua belah pihak di persidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 12 Juli 2018 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Juli 2018 dibawah Register Nomor ; 174/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 16 Maret 1996, dan tidak diizinkan untuk masuk bekerja kembali pada tanggal 20 November 2017 , dengan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp 3.928.000 / bulan (Tiga Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Rupiah) ;
2. Bahwa hubungan Hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah termasuk Hubungan Kerja (Hubungan Kerja antara PENGUSAHA dengan PEKERJA) yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang memiliki unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah ;
3. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat sebagai Pekerja dengan Tergugat sebagai Pengusaha tidak dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian kerja maupun kontrak kerja, juga tidak ada dalam bentuk Surat Keputusan pengangkatan Penggugat sebagai pekerja maka dapat dimaknai/ dikuafifikasikan bahwa hubungan kerja tersebut adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/Karyawan tetap) sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003

- (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.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Tergugat Telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dan tanpa alasan yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan ;
5. Bahwatindakan Tergugat sebagaimana tersebut pada point 4 (empat) diatas adalah tindakan PHK Sepihak , Tergugat / PT PALMEC (Pengusaha) tidak mau memperkerjakan Penggugat kembali ;
6. Bahwa dengan telah di PHK nya Penggugat maka Tergugat WAJIB/HARUS membayar kompensasi yang terdiri dari Uang Pesangon , Uang Penghargaan Masa Kerja , dan Uang Penggantian Hak sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
7. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang mengada-ada dan diskriminatif tersebut maka tindakan tersebut dapat diklasifikasikan/dikategorikan sebagai suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 150-155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 151, UU No. 13 Tahun 2003 :

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

Pasal 161 ayat (1), UU No. 13 Tahun 2003

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja



bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

8. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Para Penggugat tanpa melalui persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LP2HI) adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan Perbuatan Melawan Hukum;
 9. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Para Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban;
 10. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara Bipartit telah gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang beralamat di Jalan K.H Wahid Hasyim No 14, Medan – 20154, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Mediator Pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Medan pada tanggal 28 Maret 2018 mengeluarkan Surat Nomor : 567 / 430 / DKKM /2018 Perihal Anjuran yang mana menganjurkan sebagai berikut :
 - Agar pihak Perusahaan PT PALMEC, membayarkan Hak Pesangon dengan perhitungan sebagai berikut :
(saudara Warsidimasa Kerja 21 Tahun),
 - Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 3.928.000,-$
= Rp 70.704.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $8 \times \text{Rp } 3.928.00,-$
= Rp 31.424.000,-
 - Uang Penggantian Hak 15 % x Rp. 3.928.000 ,-
= Rp 15.319.200,-
- Jumlah = Rp 117.447.200,-



(Terbilang : Seratus Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah)

11. Bahwa hak-hak/kompensasi akibat di PHK, sebagaimana disebutkan di atas HARUS dibayarkan oleh Tergugat (PT PALMEC) kepada Para Penggugat secara TUNAI dan SEKALIGUS;
12. Bahwa tindakan Tergugat yang TIDAK MELAKSANAKAN anjuran Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sesuai dengan Surat Nomor : 567/430/DKKM/2018 perihal anjuran tertanggal 28 Maret 2018 adalah bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Mediasi tidak tercapai kesepakatan , maka sesuai dengan ketentuan perundang – undangan , untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat dan guna memberikan Kepastian Hukum kepada Penggugat PATUT dan LAYAK menurut Hukum untuk mengajukan Gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan ;
14. Bahwa berdasarkan dalil – dalil tersebut diatas , telah jelas tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat , melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan / memberi pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif , in casu telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat , yakni kehilangan Pekerjaan yang layak , yang berarti kehilangan penghasilan . Oleh karena itu adalah Pantas dan Layak menurut Hukum jika pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk Membayar Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) , Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) , dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 3.928.000,-$ = Rp 70.704.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $8 \times \text{Rp } 3.928.00,-$ = Rp 31.424.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak 15 % x Rp. 3.928.000 ,-= Rp 15.319.200,-
Total = Rp 117.447.200,-

Terbilang (Seratus Tujuh Juta Enam Ratus Empat puluh Ribu Rupiah)

15. Bahwa oleh karena Perbuatan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan maka PATUT dan LAYAK menurut Hukum apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memerintahkan supaya Tergugat membayar upah selama Proses Penyelesaian hubungan Industrial ini terhitung sejak Nopember 2017 sampai dengan Juni 2018 : [10 (sepuluh) bulan] yakni sebesar = 8 x Rp 3.92800.000 = Rp 31.424.000 , -

Terbilang : (Tiga Puluh Satu Juta Empat Ratus Dua puluh Empat Ribu Rupiah)

- Pasal 155 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 mengatur Upah Proses PHK sebagai berikut : “ Selama Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan , baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya . “
- Putusan MK No 37/PUU-IX/2011 menjadi landasan untuk menghukum Pengusaha membayar upah proses sampai putusan berkekuatan Hukum Tetap
- Total keseluruhan yang harus dibayarkan oleh pihak Tergugat (PT PALMEC) kepada Penggugat adalah sebesar :
 - Uang Kompensasi akibat di PHK.....= Rp117.447.200,-
 - Upah Proses.....= Rp 31 .424.000,-
 - Jumlah.....= Rp 148.871.200,-Terbilang (Seratus Empat Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Satu Ribu Dua Ratus Rupiah)

16. Bahwa hak – hak Penggugat sebagai akibat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sebagaimana disebutkan diatas HARUS dibayarkan oleh Tergugat (PT PALMEC) kepada Penggugat secara TUNAI dan SEKALIGUS;

17. Bahwa untuk menjamin agar gugatan para Penggugat ini nantinya tidak Nihil dan tidak sia-sia, maka terlebih dahulu dimohonkan kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap harta-harta benda milik Tergugat baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak, khususnya terhadap sebidang tanah berikut bangunan tempat kedudukan PT PALMEC dikenal dengan Jl. M.G. MANURUNG Kel Timbang Deli Kec Medan Amplas , Kota Medan-Sumatera Utara 20149 ;

18. Bahwa Gugatan para Penggugat, dalam perkara a quo telah didukung oleh bukti-bukti yang authentic, maka kiranya dimohonkan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang menerima perkara ini nantinya berkenan untuk menyatakan Putusan dalam perkara a quo dapat dilaksanakan terlebih dahulu dengan serta merta, meskipun ada perlawanan, banding dan kasasi (UitVoerbaar bij Voorraad);
19. Bahwa untuk menjamin supaya isi Putusan dalam perkara a quo dapat dijalankan dengan baik, maka dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo kiranya berkenan untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsome) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, jika Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan ini, terhitung sejak putusan dalam perkara a quo memperoleh kekuatan hukum yang tetap hingga isi putusan telah dilaksanakan dengan baik oleh Tergugat ;

Bahwa, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dimohonkan kepada Yth. Bapak Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk menetapkan suatu hari sidang dengan memanggil para pihak untuk datang dan duduk bersidang pada suatu tempat persidangan yang telah ditentukan untuk itu, dan selanjutnya berkenan pula untuk mengambil Putusan yang amarnya berbunyi :

MENGADILI :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Pekerja Menetap (PKWTT-Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);



3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah Tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah karena PUTUSAN Pengadilan (Vide Pasal 61 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan);
5. Menyatakan demi hukum tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Putusan/Anjuran Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sesuai dengan Surat Nomor : 567/430/DKMM/2018 perihal Anjuran tertanggal 28 Maret 2018 adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum khususnya terhadap UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat , yaitu : Uang Pesangon 2x Pasal 156 ayat (2) , Uang Penghargaan Masa Kerja Sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 56 ayat (4) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , sebesar : Rp 117.447.200 , - Terbilang (Seratus Tujuh Belas Juta Empat Ratus Empat Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Rupiah) ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat Sebesar Rp 31.424.000 , - Terbilang (Tiga Puluh Satu Juta Empat Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah) ;
8. Menghukum Tergugat Untuk Membayar Total Keseluruhan yang harus dibayarkan oleh pihak tergugat (PT PALMEC) Kepada Penggugat adalah sebesar Rp 148.871.200,- (Terbilang Seratus Empat Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Satu Ribu Dua Ratus Rupiah);
9. Menyatakan Sah dan Berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang telah diletakkan atas perkara a quo ;
10. Menyatakan Putusan dalam perkara a quo dapat dilaksanakan dan dijalankan terlebih dahulu dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan, banding dan kasasi;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, jika lalai melaksanakan isi Putusan perkara a quo terhitung sejak putusan perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap hingga isi putusan telah dilaksanakan dengan baik oleh Tergugat;



12. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul dalam perkara a quo ;

Atau jika Bapak Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain “Mohon putusan yang seadil-adilnya” (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan **PENGUGAT** hadir diwakili kuasa hukumnya, Budi Rivileno, SH, Sumarlin Marbun, S.H., Advokat dan Konsultan hukum pada Kantor Hukum “BRB & PARTNERS” yang berkantor di Jalan P Seribu No 18 KM 20 Komp Pelindo I Medan Labuhan 20253, Kota Medan-Sumatera Utara, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Juli 2018, kemudian untuk, **TERGUGAT** hadir kuasa hukumnya Tifa Katidu Sihombing, SH., Simon Sihombing, SH., Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Tifa Katidu Sihombing, SH., & Partner yang beralamat di Jalan Pulau Menjangan Komplek Medan Insutri Center (MIC) Blok B3 KIM 2 Medan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Agustus 2018;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 27 Agustus 2018 sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA.

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat Gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara Tegas diakui kebenarannya dalam Jawaban di dalam pokok perkara ;

Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya sebagaimana dalam point 1 dan point 2 telah mendalilkan bahwa pada pokoknya menyatakan bahwa



Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 03 Pebruari 1994 dan menyatakan hubungan Peggugat dan Tergugat adalah termasuk hubungan kerja (huungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja) yang diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa kemudian Peggugat dalam Dalil Gugatannya sebagaimana dalam Point ke 3, men-dalikan bahwa Hubungan Kerja antara Peggugat sebagai pekerja dan Tergugat sebagai Pe-ngusaha tidak dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian kerja maupun kontrak ker-ja, juga tidak ada dalam bentuk Surat Keputusan pengangkatan Peggugat sebagai pekerja ;

Bahwa terhadap hal-hal Gugatan Peggugat tersebut diatas, Tergugat perlu mengemukakan bahwa kegiatan kerja yang dilakukan Peggugat adalah kegiatan membangun Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit yang pada dasarnya kegiatannya pekerjaan akan terjadi apabila ada pihak atau perusahaan yang menginginkan PT. PALMEC SURYA UTAMA (Tergugat) untuk membangun Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) yang kemudian Tergugat mempekerjakan Peggugat yang merupakan sebagai Welder/Las Bersertifikat, dimana pekerjaan atau dengan kata lain sifat atau usaha pekerjaan Tergugat yang mempekerjakan Peggugat adalah sifatnya borongan ;

Bahwa dengan demikian segala tindakan pekerjaan yang dilakukan PT. PALMEC SURYA UTAMA (Tergugat) yang kemudian mempekerjakan Peggugat adalah mutlak apabila Tergugat mendapat Borongan dari Perusahaan atau Pihak tertentu yang hendak melakukan proses kegiatan dalam Pembangunan Pabrik Perkebunan Kepala Sawit (PKS), dan perlu dikemukakan juga bahwa terhadap hal tersebut juga diketahui oleh Peggugat ;

Bahwa dengan dalil Gugatan yang tidak mendalilkan jenis kegiatan pekerjaan Tergugat yang mempekerjakan Peggugat sebagaimana tersebut diatas, jelas Peggugat hendak mengaburkan permasalahan antara Peggugat dan Tergugat;

Bahwa keliru dalil gugatan Peggugat yang mendalilkan yang menyatakan bahwa antara Peggugat dengan Tergugat tidak pernah melakukan membuat perjanjian kerja secara tertulis dan juga tidak ada dalam bentuk Pengangkatan Peggugat sebagai Pekerja yang kemudian Peggugat memaknai atau mengkwalifikasi bahwa hubungan kerja tersebut adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/Karyawan



tetap) sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa dalil gugatan Penggugat tersebut diatas adalah sautu dalil yang sangat keliru dalam perkara ini, dimana Penggugat juga sangat mengetahui jenis kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan Tergugat yang kemudian mempekerjakan Penggugat, dimana Tergugat akan mempekerjakan Penggugat apabila ada pekerjaan yang dimintakan oleh Pihak atau Perusahaan yang ingin melakukan pembangunan Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) ;

Bahwa dengan demikian Penggugat telah keliru mendalilkan yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak dan tanpa ada alasan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh karena pekerjaan yang dilakukan PT. PALMEC SURYA UTAMA (Tergugat) yang kemudian mempekerjakan Penggugat adalah apabila ada pekerjaan yang dimintakan oleh Pihak atau Perusahaan yang ingin melakukan pembangunan Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit (PKS), dan apabila permintaan tersebut tidak ada, maka tidak ada juga pekerjaan yang dilakukan Tergugat yang kemudian mempekerjakan Penggugat;

Bahwa tentang keberadaan hal tersebut, tentang tidak adanya permintaan pekerjaan dari Pihak atau Perusahaan yang ingin melakukan pembangunan Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) kepada Tergugat yang kemudian menempatkan Tergugat untuk bekerja di pekerjaan tersebut, telah pernah disampaikan Tergugat kepada Penggugat, dan apabila ada permintaan pekerjaan akan meminta memberitahukan kembali kepada Penggugat. Dan atas pemberitahuan Tergugat tersebut, Penggugat kemudian menyampaikan kepada pihak Perusahaan bahwa Penggugat ingin berhenti bekerja dengan alasan kesehatan dari PT PALMEC SURYA UTAMA (Tergugat), dan semenjak saat itu Penggugat tidak pernah datang ke perusahaan PT. PLAMEC SURYA UTAMA ;

Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas, adalah dalil yang tidak tepat atau dalil yang keliru yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, yang kemudian Tergugat diwajibkan atau harus membayar hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa oleh karena dalil Penggugat adalah dalil yang keliru yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, maka dapat disimpulkan bahwa alasan Penggugat



adalah alasan yang mengada-ada yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan klasifikasi/kategori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150-151 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dengan demikian sudah seharusnya dalil Penggugat sebagaimana dalam Point 7 dalil gugatan Penggugat dalam perkara ini beralasan untuk ditolak ;

Bahwa terhadap dalil Penggugat sebagaimana dalam Point 10, tentang keberadaan Surat dari Mediator Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang menerbitkan Surat Anjuran tertanggal 28 Maret 2018 No. 567/430/DKKM/2018, Pada dasarnya Tergugat menolak Anjuran yang disampaikan Mediator tersebut;

Bahwa alasan untuk menolak atau Tergugat menyatakan tidak sependapat dengan Surat Anjuran tertanggal 28 Maret 2018 No. 567/430/DKKM/2018 sebagaimana tersebut diatas, dikarenakan Penerbitan Anjuran tersebut tidak sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, karena penerbitannya tidak didasarkan pada prinsip hukum ketenagakerjaan yaitu tidak memberikan hal yang menunjukkan rangkaian peraturan yang menjadi alasan ataupun kaidah yang mengatur sebab akibat adanya hubungan pekerjaan tersebut ;

Bahwa tentang keberadaan Penggugat yang bekerja pada Tergugat telah diuraikan dengan jelas sebagaimana Tergugat uraikan diatas, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud oleh Penggugat dalam perkara ini, telah mendasar secara hukum dan telah diuraikan Tergugat dengan alasan-alasan sebagaimana tersebut diatas. Dan oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud oleh Penggugat dalam perkara ini, tidak relevan secara atau dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar Pasal 150-151 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan demikian sudah sepatutnya Surat Anjuran tertanggal 28 Maret 2018 No. 567/430/DKKM/2018 yang diterbitkan Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak dapat dijadikan sebagai acuan untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ;

Bahwa selain Tergugat menolak Surat Anjuran No. 567/430/DKKM/2018 tertanggal 28 Maret 2018 tersebut, Anjuran sebagaimana dimaksud dalam dalil Gugatan Penggugat pada point 10 adalah dalil yang sangat keliru, dimana dalam dalil gugatan Penggugat tersebut didalilkan sebagai berikut :



Agar Pihak Perusahaan PT. Palmec, membayarkan hak Pesangon dengan perhitungan sebagai berikut :

(saudara Juspen Malau masa kerja 23 tahun)

- Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ ----- = Rp. 70.704.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja $8 \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ --- = Rp. 31.424.000,-
- Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ ----- = Rp. 15.319.200,-
- = Rp.117.447.200,-

Terbilang (seratus tujuh juta enam ratus empat puluh ribu rupiah)

Bahwa terhadap dalil Gugatan Penggugat tersebut adalah dalil yang tidak tepat dalam perkara ini, karena penghitungan Penggugat tersebut tidak tepat dalam perkara ini ;

Bahwa adapun peghitungan yang sebenarnya mengacu pada penghitungan Penggugat tersebut, seharusnya adalah sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ ----- = Rp. 70.704.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja $8 \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ --- = Rp. 31.424.000,-
- Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 3.928.000,-$ ----- = Rp. 589.200,-
- = Rp.102.717.200,-

Terbilang (seratus dua juta tujuh ratus tujuh belas ribu dua ratus rupiah)

Bahwa dengan demikian untuk dalil Penggugat pada Point 11,12,13,14, 15 dan Point 16 karena mempunyai hubungan dengan dalil dalam point 10 tersebut diatas, maka sudah sepatutnya dinyatakan dalil yang keliru dan tidak dapat dibenarkan dalam perkara ini, maka beralasan menurut hukum untuk menolak dalil-dalil Penggugat tersebut ;

Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas, tidak beralasan untuk menyatakan atas Bangunan tempat Kediaman PT. PALMEC SURYA UTAMA, yang terletak di Jalan M.G Manurung, Kelurahan Timbang Deli, Kecamatan Medan untuk dijadikan sebagai Sita Jaminan dalam perkara ini, dan oleh karena itu dalil Penggugat tersebut harus ditolak dalam perkara ini. Dan oleh karena itu, tidak beralasan Point 18 dan Point 19 dalam perkara ini, dan harus beralasan untuk ditolak ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, selanjutnya Tergugat memohon Kehadiran Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa, mengadili perkara ini untuk memberikan putusan dalam perkara ini yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini ;

Atau, apabila hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan repliknya pada persidangan tanggal 30 Agustus 2018 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya sedangkan Tergugat sejak mengajukan jawabannya tidak pernah lagi hadir di persidangan walaupun telah dipanggil secara patut dan sah melalui relaas panggilan sidang tertanggal 30 Juli 2018 untuk sidang 9 Agustus 2018, dan Relaas Panggilan sidang tanggal, 14 Agustus 2018 untuk sidang tanggal 20 Agustus 2018 diterima oleh Security Tergugat bernama Nasip, S dan Relaas Panggilan Sidang tertanggal, 5 November 2018 untuk sidang tanggal 8 November 2018 yang diterima oleh Security Tergugat bernama Tri rahmanto, dimana Tergugat tidak hadir tanpa keterangan tertulis yang menyatakan ketidakhadiran Tergugat dipersidangan walaupun telah dipanggil secara patut dan sah oleh karenanya Majelis Hakim melanjutkan persidangan tanpa dihadiri Tergugat, maka persidangan di lanjutkan dengan bukti;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-5;

1. Bukti P-1 Foto Copy Pengumuman Dari Perusahaan tidak dibenarkan memasuki areal Perusahaan;
2. Bukti P-2 Foto copy Bukti Pengeluaran Kas untuk Perusahaan yaitu Gaji dan THR Untuk Karyawan Atas nama Warsidi Nopember 2017;
3. Bukti P-3 Foto copy Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No 567 / 430 / DKKK / 2018 tanggal 28 Maret 2018;
4. Bukti P-4 Foto Copy Surat Mutasi No 127 /PLC / SITE /VI /2002 tanggal 06 Juni 2002;



5. Bukti P-5 Foto Copy Surat Referensi No . 027 /PLC / SR-P / XII / 17
TANGGAL 20 DESEMBER 2017;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti P.1 dan P.2, aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai alat bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalilnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni **Zainuddin Malau** dan **Juspen Malau**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinannya menerangkan sebagai berikut ;

1. Saksi **Zainuddin Malau** menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa benar saksi adalah pekerja di PT Palmec sejak tahun 2007 ;
- Bahwa benar Penggugat merupakan pekerja di PT Palmec ;
- Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat sebagai Pekerja dengan Tergugat sebagai Pengusaha tidak dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian kerja maupun kontrak kerja, juga tidak ada dalam bentuk Surat Keputusan pengangkatan Penggugat sebagai pekerja;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak dapat bekerja lagi dari pengumuman yang dicantumkan di Pintu Pengumuman Kantor PT Palmec ;
- Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Para Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat sudah bekerja 21 tahun dan menerangkan bahwa karyawan berjumlah lebih kurang 50 Orang ;

2. Saksi **Juspen Malau**, menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa benar saksi adalah sudah bekerja di PT Palmec selama 23 Tahun ;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak boleh memasuki wilayah berdasarkan pengumuman pos satpam areal workshop dengan kata lain dipecat / PHK ;
- Bahwa saksi menerangkan karyawan di PT Palmec merupakan Karyawan tetap termasuk juga Penggugat ;



- Bahwa pada saat pemberhentian yang diperoleh Pekerja hanya gaji terakhir dan tidak ada diberikan hak – hak lain ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat mengajukan kesimpulannya pada tanggal 3 Desember 2018;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian dari putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

1. Bahwa Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak tanggal Maret 1996, dan tidak diizinkan untuk masuk bekerja kembali pada tanggal 20 November 2017, dengan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp.3.928.000/ bulan (Tiga Juta Sembilan Ratus Dua puluh delapan Ribu Rupiah);
2. Bahwa hubungan Hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah termasuk Hubungan Kerja (Hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja) yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang memiliki unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah ;
3. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat sebagai Pekerja dengan Tergugat sebagai Pengusaha tidak dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian kerja maupun kontrak kerja, juga tidak ada dalam bentuk Surat Keputusan pengangkatan Penggugat sebagai pekerja maka dapat dimaknai/ dikualifikasikan bahwa hubungan kerja tersebut adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/Karyawan tetap) sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Tergugat Telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dan tanpa alasan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;



5. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana tersebut pada point 4 (empat) diatas adalah tindakan PHK Sepihak, Tergugat/PT Palmec (Pengusaha) tidak mau memperkerjakan Penggugat kembali;
6. Bahwa akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut maka Tergugat wajib membayar kompensasi yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai mana Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon $2 \times 9 \text{ Rp.3.928.000,00} = \text{Rp.70.704.000,00}$
 - Uang P Masa Kerja $8 \times \text{Rp.3.928.000,00} = \text{Rp.31.424.000,00}$
 - Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp.102.128.000,00} = \text{Rp.15.319.200,00}$
 - Jumlah $= \text{Rp.117.319.200,00}$Terbilang (seratus tujuh belas juta tiga ratus sembilan belas ribu dua ratus rupiah)

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya sebagaimana dalam point 1 dan point 2 telah mendalilkan bahwa pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 16 Maret 1996 dan menyatakan hubungan Penggugat dan Tergugat adalah termasuk hubungan kerja (huungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa kemudian Penggugat dalam Dalil Gugatannya sebagaimana dalam Point ke 3, mendalilkan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat sebagai pekerja dan Tergugat sebagai Pengusaha tidak dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk perjanjian kerja maupun kontrak kerja, juga tidak ada dalam bentuk Surat Keputusan pengangkatan Penggugat sebagai pekerja;
3. Bahwa terhadap hal-hal gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat perlu mengemukakan bahwa kegiatan kerja yang dilakukan Penggugat adalah kegiatan membangun Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit yang pada dasarnya



kegiatannya pekerjaan akan terjadi apabila ada pihak atau perusahaan yang menginginkan PT. Palmec Surya Utama (Tergugat) untuk membangun Pabrik Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) yang kemudian Tergugat mempekerjakan Penggugat yang merupakan sebagai operator mesin, dimana pekerjaan atau dengan kata lain sifat atau usaha pekerjaan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat adalah sifatnya borongan;

4. Bahwa dengan demikian segala tindakan pekerjaan yang dilakukan PT. Palmec Surya Utama (Tergugat) yang kemudian mempekerjakan Penggugat adalah mutlak apabila Tergugat mendapat Borongan dari Perusahaan atau Pihak tertentu yang hendak melakukan proses kegiatan dalam Pembangunan Pabrik Perkebunan Kepala Sawit (PKS), dan perlu dikemukakan juga bahwa terhadap hal tersebut juga diketahui oleh Penggugat;
5. Bahwa dengan dalil Gugatan yang tidak mendalilkan jenis kegiatan pekerjaan Tergugat yang mempekerjakan Peggugat sebagaimana tersebut diatas, jelas Penggugat hendak mengaburkan permasalahan antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab-menjawab para pihak tersebut di atas, maka yang menjadi perselisihan antara kedua belah pihak adalah mengenai Putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil sangkalannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan Bukti surat P-1 sampai dengan P-5 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sebaliknya Tergugat tidak mengajukan alat bukti tertulis dan juga tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan hanya alat bukti yang memiliki relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi oleh pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 567/430/DKKM/2018 tanggal 28 Maret 2018, dan karena Tergugat belum menerima dan melaksanakan anjuran



dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus;

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

Menimbang, bahwa sebelum majelis mempertimbangkan lebih lanjut tentang materi pokok perkara, maka terlebih dahulu majelis hakim akan mempertimbangkan tentang kedudukan hukum Tergugat sebagai badan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Akta Notaris Erwin Wahyu Purwanto, SH tentang Penegasan Resolusi Para Pemegang Saham PT. Palmec Surya Lestari Nomor 02 tanggal 03 Mei 2016 sebagaimana terlampir dalam berkas perkara dapat diketahui bahwa Direktur PT. Palmec Surya Lestari adalah Effendi Chandra;

Menimbang, bahwa sesuai surat kuasa khusus tanggal 17 Agustus 2018 sebagaimana terlampir pada berkas gugatan perkara a quo bahwa kuasa tersebut khusus bertindak untuk dan atas nama serta sah mewakili kepentingan hukum pemberi kuasa selaku Penggugat, untuk mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap PT. Palmec yang beralamat di Jalan M. G Manurung Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas Kota Medan Provinsi Sumatera Utara;

Menimbang, bahwa sesuai buku M. Yahya Harahap, SH yang berjudul Hukum Acara Perdata halaman 53 angka 4 Identitas Para Pihak yang menyatakan bahwa penyebutan identitas dalam surat gugatan merupakan syarat formil keabsahan suatu gugatan, dan surat gugatan yang tidak menyebut identitas para pihak apalagi identitas Tergugat, menyebabkan gugatan tidak sah dan dianggap tidak ada;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam penulisan nama perseroan harus lengkap dan jelas yaitu sama halnya dengan penulisan nama orang, penulisan



korporasi atau badan hukum (legal entity), harus lengkap dan jelas sesuai dengan nama yang sesungguhnya berdasarkan nama yang disebut dalam anggaran dasar atau yang tercantum pada papan nama maupun yang tertulis pada surat-surat resmi perusahaan, dan biasanya selain ditulis nama lengkap perseroan ditulis juga nama singkatan sebagaimana disebut dalam anggaran dasar atau papan nama;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas majelis hakim berpendapat bahwa walaupun tidak ada keberatan atau eksepsi dari Tergugat tentang identitas Tergugat sebagai badan hukum, namun tidak dapat dibenarkan secara hukum karena gugatan yang tidak jelas subjeknya atau salah alamat sehingga menjadi kabur (obscuur libels), sehingga jika gugatan dikabulkan oleh Pengadilan, maka putusan Pengadilan tersebut tidak bisa dilaksanakan karena tidak ada hubungannya atau konsekuensinya terhadap PT. Palmec Surya Lestari karena yang digugat adalah PT. Palmec saja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur (obscuur libels) maka gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);



2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 411.00,-
(empat ratus sebelas ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Kamis, 24 Januari 2019 oleh Riana br Pohan, SH,MH, selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH,MH dan Minggu Saragih,SH,MH., masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Kamis , 31 Januari 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Irwandi Purba,SH Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

Nurmansyah,SH.,MH

Riana br Pohan,SH,MH

Minggu Saragih,SH,MH

Panitera Pengganti

Irwandi Purba ,SH

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 400.000,-
- Biaya Materai : Rp. 6000,-
- Redaksi : Rp. 5000,-
- Jumlah : Rp. 411.000,-
(empat ratus sebelas ribu rupiah)