



PUTUSAN

Nomor : 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara gugatan antara:

DEWI MURNI PASARIBU, Perempuan, Tempat/Tanggal Lahir : Sirihit-rihit / 09 November 1985 (umur 31 Tahun), Pekerjaan Eks. Karyawan PT. LAUT UNITED, Alamat : KP salam Blok I, Belawan II, Medan Belawan-Sumatera Utara, dalam hal ini diwakilkan kuasa hukumnya, **Ir. Eron Jekson Sihombing, SH., Sumarlin Marbun, SH.**, keduanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Office “ JEKSON NABABAN & PARTNERS” berkantor di Jalan Bunga Mawar XIII A, No.51 C, Kelurahan Selayang I, Kecamatan Medan Selayang 20131, Kota Medan Sumatera Utara, yang bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 September 2017 dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 28 September 2017 dengan register No. 805/Penk.PHI/2017/PN.Mdn, Selanjutnya disebut sebagai**PENGGUGAT** ;

LAWAN

PT. LAUT UNITED (PENGUSAHA), yang berkedudukan di Pelabuhan Perikanan Samudra Belawan, Gibeon-Belawan-Medan, dalam hal ini diwakilkan kuasanya, **Poltak Tampubolon, SH., Shoimah, S.Ag., SH**, Masing-masing Advokat / Penasehat Hukum pada Kantor Hukum “POLTAK TAMPUBOLON, SH., & REKAN” berkantor dan beralamat di Jalan Ahmad Yani VII No.4 Medan dan Jalan Bersama Lingkungan II Kelurahan Belawan Sicanang Medan. HP : 081362577312, Email : poltaksbsi@yahoo.com bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Oktober 2017 dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Medan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 26

Halaman 1
Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oktober 2017 dengan register No. 969/Penk.PHI/2017/PN.Mdn,
selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar saksi-saksi dan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 28 September 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian mediasi, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 02 Oktober 2017 dalam Register Nomor : 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Medan, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja kepada Tergugat mulai Tanggal 26 Juni 2009, dan berhenti terhitung sejak Tanggal 25 Pebruari 2017 [7 (Tujuh) Tahun dan 8 (Delapan) Bulan], dengan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp 59.500,-/ Hari (Rp 1.547.000,-/ bulan) ;
2. Bahwa Hubungan Hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah termasuk Hubungan Kerja antara PENGUSAHA dengan PEKERJA, yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memiliki unsur **Pekerjaan, Upah dan Perintah**;
3. Bahwa hubungan kerja antara 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 dikualifikasikan 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.

Halaman 2

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/ Karyawan tetap) sebagaimana diatur pada Pasal 60–63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dan tanpa alasan yang sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Tergugat melalui Bapak Adi Setiawan (manager Perusahaan) mengatakan kepada Penggugat bahwa Penggugat belum bisa bekerja kembali **karena Bahan Baku belum setabil** ;
6. Bahwa, tindakan Tergugat sebagaimana tersebut pada poin 5 (lima) di atas adalah suatu tindakan yang dapat dikualifikasikan sebagai tindakan **PHK SEPIHAK**, Tergugat/ PT LAUT UNITED (PENGUSAHA) tidak mau mempekerjakan Penggugat kembali ;
7. Bahwa, dengan telah di PHK-nya Penggugat, maka Tergugat **WAJIB/ HARUS-LAH** membayar Kompensasi yang terdiri dari **Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja** dan **Uang Penggantian Hak** sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
8. 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***

Halaman 3

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



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”.

9. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap 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**;
10. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban;
11. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara Bipartit 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 dengan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN mengeluarkan Surat Nomor : **567/1777/DKKM/2017** perihal anjuran tertanggal 21 Juli 2017 yang mana menganjurkan sebagai berikut :

- Kepada pihak perusahaan PT LAUT UNITED memberikan kepada pekerja/ Buruh Dewi Murni Pasaribu pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan perhitungan upah yang berlaku Tahun 2017 sebesar Rp 2.528.815,- dengan rincian sebagai berikut :

1. **Uang Pesangon**

$$2 \times 8 \times \text{Rp } 2.528.815 = \text{Rp } 40.461.040,-$$

2. **Uang Penghargaan Masa Kerja**

$$3 \times \text{Rp } 2.528.815 = \text{Rp } 7.586.445,- +$$

Halaman 4

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Rp 47.047.485,-

3. **Uang Penggantian Hak**

15 % X Rp 47.047.485,-

= Rp 7.057.123,- +

= Rp 54.004.508,-

Terbilang : (Lima Puluh Empat Juta Empat ribu Lima Ratus Delapan Rupiah)

- Agar Pengusaha dan Pekerja menjawab anjuran, menerima atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini ;

12. Bahwa Upah yang diberikan Tergugat/ PT LAUT UNITED kepada Penggugat tidak memenuhi Ketetapan yang ditentukan oleh Dewan Pengupahan Kota Medan, yang telah ditetapkan oleh Walikota Medan, dan disahkan oleh Gubernur Sumatera Utara, yang berimplikasi terhadap kerugian bagi Penggugat. Oleh karenanya Penggugat ber-HAK untuk mendapatkan kembali kekurangan Upah tersebut dengan perincian sebagai berikut :

- Penggugat bekerja kepada Tergugat selama 7 (Tujuh) Tahun 8 (Delapan) Bulan, mulai Tanggal 26 Juni 2009, dan berhenti terhitung sejak Tanggal 25 Pebruari 2017 ;
 - Bahwa dari Tahun 2009 sampai dengan 2015, Penggugat mendapatkan upah Rp 40.000,-/hari
 - Bahwa pada Tahun 2016 Penggugat mendapatkan upah Rp 59.000,-/hari
 - Bahwa pada Tahun 2017 Penggugat mendapatkan upah Rp 59.500,-/hari

1. Upah untuk Tahun 2009, UMK Kota Medan (**Rp 1.020.000,-**)

Rp 40.000,- x 26 (hari) = **Rp 1.040.000,-**

2. Kekurangan upah untuk Tahun 2010, UMK Kota Medan (**Rp 1.100.000,-**)

Rp 1.100.000,- (-) Rp 1.040.000) = Rp 60.000 X 12 Bln = **Rp 720.000,-**

3. Kekurangan upah untuk Tahun 2011, UMK Kota Medan (**Rp 1.197.000,-**)

Rp 1.197.000,- (-) Rp 1.040.000 = Rp 157.000,- X 12 Bln = **Rp 1.884.000,-**

4. Kekurangan Upah untuk Tahun **2012**, UMK Kota Medan (**Rp 1.285.000,-**)

Rp 1.285.000,- (-) Rp 1.040.000 = Rp 245.000,- X 12 Bln = **Rp 2.940.000,-**

5. Kekurangan upah untuk Tahun **2013**, UMK Kota Medan (**Rp 1.650.000,-**)

Rp 1.650.000,- (-) Rp 1.040.000,- = Rp 610.000 ,- x 12 Bln = **Rp 7.320.000,-**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Kekurangan upah untuk Tahun **2014**, UMK Kota Medan (**Rp 1.851.500,-**)
 $\text{Rp } 1.851.500,- (-) \text{ Rp } 1.040.000 = \text{Rp } 811.500,- \times 12 \text{ Bln} = \text{Rp } 9.738.000,-$
 7. Kekurangan Upah untuk Tahun **2015**, UMK Kota Medan (**Rp 2.037.000,-**)
 $\text{Rp } 2.037.000,- (-) \text{ Rp } 1.040.000 = \text{Rp } 997.000 \times 12 \text{ Bln} = \text{Rp } 11.964.000,-$
 8. Kekurangan upah untuk Tahun **2016**, UMK Kota Medan (**Rp 2.271.255,-**)
 $\text{Rp } 2.271.255,- (-) \text{ Rp } 1.547.000,- = \text{Rp } 490.255,- \times 12 \text{ Bln} = \text{Rp } 5.883.060,-$
 9. Kekurangan upah untuk Tahun **2017**, UMK Kota Medan (**Rp 2.528.815,-**)
 $\text{Rp } 2.528.815,- (-) \text{ Rp } 1.547.000,- = \text{Rp } 981.815,- \times 2 \text{ Bln} = \text{Rp } 1.963.630,-$
- $\text{Rp } 720.000,- + \text{Rp } 1.884.000,- + \text{Rp } 2.940.000,- + \text{Rp } 2.940.000,- + \text{Rp } 7.320.000,- + \text{Rp } 9.738.000,- + \text{Rp } 11.964.000,- + \text{Rp } 5.883.060,- + \text{Rp } 1.963.630,- = \text{Rp } 42.412.690,-$

Terbilang : (Empat Puluh Dua Juta Empat Ratus Dua Belas Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah)

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 di atas, telah jelas tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 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 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

Halaman 6

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

1. **Uang Pesangon**

2 X 8 X Rp 2.528.815 = Rp 40.461.040,-

2. **Uang Penghargaan Masa Kerja**

3 X Rp 2.528.815 = Rp 7.586.445,- +

Rp 48.047.485,-

3. **Uang Penggantian Hak**

15 % X Rp 47.047.485,- = Rp 7.057.123,-

4. **Uang Cuti Tahunan**

$\frac{12}{30}$ X Rp 2.528.815,- = Rp 1.011.526,-

30

= Rp 56.116.134,-

Terbilang : (lima puluh enam juta seratus enam belas ribu seratus tiga Puluh empat 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 Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Agustus 2017 [12 (dua belas) bulan] yakni, sebesar = 12 x Rp 2.246.725,- = **Rp 26.960.700,-**

Terbilang : (Dua Puluh Enam Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus 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 segala kewajibannya.”

- Putusan **MK No. 37/PUU-IX/2011** menjadi landasan untuk menghukum Pengusaha membayar Upah Proses sampai putusan berkekuatan hukum tetap.

Halaman 7

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



16. Total keseluruhan yang harus dibayarkan oleh pihak Tergugat (PT LAUT UNITED) kepada Penggugat adalah sebesar :

1. Uang Kompensasi akibat di PHK,.....= Rp 56.116.134,-
 2. Kekurangan Upah,.....= Rp 42.412.690,-
 3. Upah Proses,.....= Rp 26.960.700,-
- Jumlah,..... = **Rp 125.489.524,-**

Terbilang : (Seratus Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Lima Ratus Dua Puluh Empat Rupiah)

17. Bahwa hak-hak Penggugat sebagai akibat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sebagaimana disebutkan di atas **HARUS** dibayarkan oleh Tergugat (PT LAUT UNITED) kepada Penggugat secara **TUNAI** dan **SEKALIGUS**;

18. Bahwa tindakan Tergugat yang **TIDAK MELAKSANAKAN** anjuran DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN sesuai dengan Surat Nomor : **567/1777/DKKM/2017** perihal anjuran tertanggal 21 Juli 2017 adalah bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

19. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat ini nantinya tidak Nihil dan tidak sia-sia, maka terlebih dahulu dimohonkan kepada 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

20. Bahwa Gugatan 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 memeriksa perkara ini nantinya berkenan untuk menyatakan Putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu dengan serta merta, meskipun ada perlawanan, banding dan kasasi (*Uit Voerbaar bij Voorraad*);

21. 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*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu-PKWTT ;
3. Menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena PUTUSAN Pengadilan (Vide Pasal 61 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan);
4. Menyatakan demi hukum tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Putusan/ Anjuran Kepala DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN sesuai dengan Surat Nomor : **567/1777/DKKM/2017** perihal anjuran tertanggal 21 Juli 2017 adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum khususnya terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara **TUNAI** dan **SEKALIGUS** kepada Penggugat, yaitu : Uang Pesangon : 2 x pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan Masa Kerja 1x ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar : **Rp 56.116.134,-, Terbilang : (lima puluh enam juta seratus enam belas ribu seratus tiga Puluh empat rupiah)**
6. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat dari awal bekerja, yaitu dari Bulan Juni 2009 sampai dengan 25 Pebruari 2017, Total sebesar : **Rp 42.412.690,- Terbilang : (Empat Puluh Dua Juta Empat Ratus Dua Belas Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah)**
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses kepada Penggugat sebesar : **Rp 26.960.700,-, Terbilang : (Dua Puluh Enam Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Rupiah);**

Halaman 9

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum Tergugat untuk membayar Total keseluruhan yang harus dibayarkan oleh pihak Tergugat (PT LAUT UNITED) kepada Penggugat adalah sebesar : **Rp 125.489.524,-, Terbilang : (Seratus Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Lima Ratus Dua Puluh Empat 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 maupun 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, untuk **Penggugat** hadir diwakilkan kuasa hukumnya, **Ir. Eron Jekson Sihombing, SH., Sumarlin Marbun, SH.**, sedangkan **Tergugat** hadir Kuasa hukumnya **Poltak Tampubolon, SH., Shoimah, S.Ag., SH.**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil namun terus diupayakan sebelum putusan, dan pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban tertanggal 02 November 2017, pada pokoknya sebagai berikut:-

A. Dalam Eksepsi;

Halaman 10

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Penggugat tidak memiliki Legal Standing untuk Mengajukan Gugatan (Error In Persona);

- Bahwa Penggugat adalah pekerja paruh waktu tertentu, sebagaimana dalam Gugatan Posita Gugatan Penggugat;
- Bahwa Tergugat tidak pernah memecat atau memberhentikan Penggugat untuk bekerja secara sepihak, Penggugatlah yang berhenti sendiri, tidak bekerja lagi tanpa alasan yang jelas kepada Tergugat.
- Bahwa Pada awalnya Penggugat memohon izin untuk berhenti bekerja dengan alasan Penggugat sedang mengandung, dan Tergugat memberi izin Penggugat untuk berhenti bekerja lagi, dan memberi izin Penggugat bekerja lagi seteah Penggugat melahirkan;
- Bahwa namun Penggugat tidak masuk kerja lagi, sekalipun telah berulang kali di hubungi untuk bekerja kembali;
- Bahwa karena Tergugat tidak memecat Penggugat sebagaimana yang telah diuraikan oleh Penggugat maka Penggugat tidak memiliki legal standing untuk mengajukan gugatan ini terhadap Tergugat;
- Bahwa oleh karrena Tergugat tidak memiliki Legal Standing untuk mengajukan Gugatan ini sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Eksepsi Obscuuur Libels;

- Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas, dimana antara Posita dan Petitum saling tidak berhubungan dengan satu dan lainnya.
- Bahwa dalam Posita gugatan dengan jelas Penggugat menguraikan bahwa Penggugat adalah Pekerja yang dikwalifikasikan sebagai Pekerja yang dipekerjakan dengan waktu tidak tertentu, yang artinya Penggugat tidak di pekerjakan secara terus menerus oleh Tergugat;
- Bahwa dalam pain 1 dalam Gugatan Penggugat, Penggugat dengan jelas menerangkan bahwa upah terakhir Penggugat adalah Rp. 59.500/Hari, hal ini membuktikan Penggugat di bayar berdasarkan Pekerjaan harian yang artinya bahwa Penggugat dibayar berdasarkan lama pekerjaan Penggugat, dimana Penggugat bekerja dengan Tergugat apabila ada bahan baku untuk bekerja, karena tidak setiap saat bahan baku ikan tersedia di Perusahaan Tergugat yang menjadi bahan untuk Pekerjaan Penggugat;
- Bahwa dalam Petitum Penggugat meminta hak Penggugat seolah-olah Penggugat adalah karyawan tetap dari Tergugat, sehingga posita Gugatan Penggugat tidak sesuai dengan Petitum Penggugat, dengan demikian Gugatan Penggugat tidak

Halaman 11

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jelas, dan sudah seharusnya untuk di tolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

3. Eksepsi Prematur;

- Bahwa Gugatan Penggugat Prematur, karena Gugatan ini diajukan sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat;
- Bahwa karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat maka Gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai Gugatan yang Prematur;
- Bahwa oleh karena itu sudah sepatutnya Gugatan Penggugat untuk di tolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

B. DALAM POKOK PERKARA;

- Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan Tergugat pada bagian Eksepsi tersebut diatas mohon dianggap dan dimasukan serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan dalil Pokok Perkara ini dan mohon dianggap telah dimasukan dalam dalil pokok perkara dibawah ini, sehingga tidak perlu lagi di ulangi penulisannya;
- Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan status sebagai buruh harian, yang di upah berdasarkan berapa hari Penggugat bekerja bukan digaji dalam satu bulan penuh;
- Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat adalah sebagai pekerja yang bertugas memilih/mensortir ikan, memisahkan ikan yang besar dan ikan yang kecil;
- Bahwa Penggugat bekerja harian, dimana Penggugat baru bisa bekerja apabila ada pasokan ikan yang masuk dari Nelayan, apabila tidak ada ikan yang di masukan nelayan ke Perusahaan maka Penggugat tidak bekerja;
- Bahwa pada sekitar bulan Akhir Februari 2017 Penggugat mohon ijin untuk mengundurkan diri dengan alasan karena Penggugat dalam keadaan hamil, dan kondisi kandungan Penggugat dikategorikan kandungan yang lemah;
- Bahwa setelah itu sekitar bulan mei 2017, Penggugat datang ke PT, Laut United lagi untuk bekerja, namun pada saat Penggugat datang, belum ada pasokan ikan yang masuk ke perusahaan, sehingga Manager mengatakan kepada Penggugat belum bisa masuk kerja pada hari itu, tunggu minggu depan masuk ikan baru bisa bekerja lagi;
- Bahwa setelah itu, pada saat pasokan ikan masuk ke Perusahaan, Penggugat di hubungi lagi oleh Pihak Tergugat namun Penggugat tidak datang ke Perusahaan untuk bekerja kembali;

Halaman 12

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 12



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa begitu seterusnya sampai tiga kali pihak Tergugat menghubungi Penggugat untuk bekerja, namun Penggugat tidak mau datang untuk bekerja lagi, sampai Tergugat menerima panggilan dari Pengadilan ini;
- Bahwa alasan Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah memecat Penggugat dengan sepihak adalah alasan yang menngada-ada, karena apabila Tergugat ingin memecat Penggugat, Pada saat Penggugat meminta ijin untuk istirahat dengan alasan kandungan lemah, Tergugat dapat langsung menerima pengunduran diri Penggugat;
- Bahwa faktanya Tergugat menyuruh Penggugat untuk istirahat, bukan memutuskan hubungan kerja pada saat itu, hal tersebut membuktikan bahwa Tergugat tidak berniat untuk memutuskan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat;
- Bahwa Tergugat tidak Pernah melakukan Pemutusan Kerja dengan Penggugat, namun Penggugat sendiri yang tidak mau datang untuk bekerja lagi ke Perusahaan sekalipun telah berulang kali di hubungi oleh pihak Tergugat;
- Bahwa Penggugat juga paham bagaimana kondisi tempat bekerja Penggugat, dimana Penggugat baru bisa bekerja apabila ada pasokan ikan yang masuk ke perusahaan apabila tidak ada yang pasokan ikan yang masuk maka Penggugat tidak datang bekerja;
- Bahwa berdasarkan fakta-fakata hukum tersebut diatas maka Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
- Bahwa berdasarkan uraian dan fakta-fakata hukum tersebut diatas dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili Perkara ini menolak seluruh Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatann Penggugat tidak dapat diterima;

Mohon Majelis yang memeriksa dan mengadili Perkara ini berkenan menerima jawaban dari Tergugat dan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat , Penggugat mengajukan Replik tanggal 5 November 2017, dan selanjutnya Tergugat mengajukan Duplik tanggal 09 November 2017,;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-01 s/d P-05 telah disesuaikan dengan aslinya kecuali bukti P-02 sampai dengan bukti P-05 asli tidak diperlihatkan sebagai berikut :

Halaman 13

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P- 1 : Fotocopy Kartu Nama/badge atas nama Dewi Murni Pasaribu dibuat oleh tergugat (PT.Laut United),;
- Bukti P- 2 : Fotocopy dari Salinan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/698/KPTS/TAHUN 2016 tentang PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA MEDAN TAHUN 2017;
- Bukti P- 3 : Fotocopy dari Salinan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/26/KPTS/TAHUN 2016 tentang PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA MEDAN TAHUN 2016;
- Bukti P- 4 : Fotocopy dari Salinan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/1055/KPTS/TAHUN 2014 tentang PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA MEDAN TAHUN 2015;
- Bukti P- 5 : Fotocopy dari Salinan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/804/KPTS/TAHUN 2012 tentang PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA MEDAN TAHUN 2013;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Perkara aquo menghadirkan saksi 1 (satu) orang yakni **Dewi Maharani**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinan masing-masing menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi dan Penggugat sebelumnya bekerja di tempat Tergugat
- Bahwa saksi kerja akhir 2012 dan Penggugat sebagai Pengawas saksi, saksi lebih dulu berhenti dari Penggugat;
- Bahwa saksi berhenti Januari 2017 dan Penggugat berhenti Februari 2017;
- Bahwa Penggugat karena awalnya hamil dan keguguran trus ambil cuti dan selama Penggugat cuti diganti oleh orang lain posisinya;
- Bahwa ada surat cuti Penggugat selama 2 bulan dan Penggugat cuti sampai awal April 2017;
- Bahwa setelah Penggugat cuti, Penggugat masuk tapi sudah ndak diterima perusahaan karena posisinya sudah diganti orang lain;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Tergugat tidak ada memanggil Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat tidak ada menerima Pesangon;
- Bahwa Penggugat telah bekerja lebih kurang 8 tahun, namun saksi tidak tahu besaran upah Penggugat;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak bidang pengalengan ikan untuk dieksport; karyawan di perusahaan Tergugat sekitar 100 orang terdiri dari outsourcing Anugrah dan Lestari dan ada karyawan Tergugat;
- Bahwa Penggugat karyawan di perusahaan Tergugat , dan biasanya melamar dulu baru diinterview dan langsung bekerja;
- Bahwa saksi bekerja melalui outsourcing dan pulang pukul 17.00;

Halaman 14

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa di perusahaan Tergugat tidak dibayarkan lembur dan tidak ada serikat pekerja;
- Bahwa pembayaran gaji dilakukan setiap 2 minggu sekali;
- Bahwa di perusahaan Tergugat ada cuti dan untuk cuti melahirkan antara 2 s/d 3 bulan
- Bahwa setelah Penggugat mengambil cuti mulai Februari s/d April berakhir langsung datang ke perusahaan Tergugat dan atasan Penggugat mengatakan tidak ada lagi tempat kerja untuk Penggugat;
- Bahwa saksi gajinya Rp. 35.000,00 hari dan dipotong Rp.4.000,00 bersih Rp. 31.000,00;
- Bahwa Penggugat gajinya Rp.60.000,00 hari namun saksi tidak tahu adanya Perjanjian Kerja di Perusahaan;
- Bahwa ditempat kerja Perusahaan Tergugat ada 2 jenis pekerja yaitu melalui Yayasan atau outsourcing dan PT. Laut United, dan kalau kerja biasanya memakai bad name;
- Bahwa pihak perusahaan pernah datang mengajak Penggugat kerja lagi tapi Penggugat tidak bersedia karena Penggugat sudah ndak enak lagi;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat Surat Cuti Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja melalui CV Anugerah dan keluar dari Perusahaan terhitung Januari 2017 karena saksi menikah;
- Bahwa saksi tahu penggugat menggugat ke Pengadilan karena Penggugat tidak dipekerjakan lagi;
- Bahwa saksi tidak melihat Penggugat diusir oleh perusahaan tapi tahu melalui cerita kawan kawan;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat surat pengangkatan Penggugat sebagai karyawan;
- Bahwa karyawan diperusahaan Tergugat bekerja tergantung bahan ikanyang ada dari nelayan, kalau sedikit ikan sebagian dirumahkan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Perkara a quo untuk menguatkan dalil bantahannya telah pula mengajukan bukti-bukti surat, yakni bukti T -1 s/d bukti T -03, dan telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata sesuai dengan aslinya sebagai berikut :

- Bukti T – 1 : Fotocopy Surat Panggilan No. 026/Adm/III/2017 Tertanggal, Medan 10 Maret 2017 ;
- Bukti T – 2 : Fotocopy Surat Panggilan No. 032/Adm/III/2017 Tertanggal, Medan 17 Maret 2017 ;

Halaman 15

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti T – 3 : Fotocopy Badge Kartu Nama , Atas nama RASMI JUNIDAR S, JULIANA dan NURSYAFA LUBIS,;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam perkara aquo menghadirkan saksi 2(dua) orang yakni **Suhendri dan Juliana Situmorang**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinan masing-masing menerangkan sebagai berikut,;

1. Saksi Suhendri, menerangkan,

- Bahwa saksi pernah sama sama bekerja dengan Penggugat di perusahaan Tergugat, saksi bekerja sejak awal tahun 2011;
- Bahwa Penggugat lebih awal bekerja dari saksi, Penggugat masuk tahun 2009, Perusahaan Tergugat bergerak dibidang perikanan dan saksi melamar ke perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja sejak tahun 2017 awal Maret dan saksi tidak tahu kenapa Penggugat tidak bekerja tetapi Penggugat pernah cerita bahwa Penggugat sedang hamil muda dan sebelumnya Penggugat sudah pernah keguguran dan Penggugat mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat dibayarkan upahnya secara harian yang diterima sekali 2 (dua) minggu;
- Bahwa Penggugat pernah bercerita kepada saksi bahwa Penggugat mengundurkan diri ke Manager dan manager masih mempertimbangkan dan akhirnya manager tidak mengizinkan Penggugat mengundurkan diri tetapi karena alasan hamil Penggugat diberikan izin sakit;
- Bahwa Penggugat pernah datang kerumah saksi berkonsultasi minta pendapat dan saksi menjawab agar izin sakit Penggugat dimanfaatkan;
- Bahwa saksi masih bekerja diperusahaan Tergugat sebagai supervisor;
- Bahwa Penggugat saat ini tidak melahirkan karena keguguran;
- Bahwa jam kerja sehari 7 jam, kerja mulai jam 8 s/d 17 dan gaji terakhir sehari Rp. 59.500 dan karyawan kira kira 150 orang terdiri dari tenaga outsourcing dan karyawn perusahaan Tergugat, Penggugat merupaka pegawai tetap Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak dikabulkan permohonan Pengunduran dirinya karena Penggugat kerjanya bagus dan saksi merupakan atasan Penggugat;
- Bahwa Penggugat tidak pernah diusir dari perusahaan dan Penggugat tidak di PHK;

Halaman 16

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pada bulan Desember 2017 disuruh pimpinan untuk mengajak Penggugat kerja lagi tetapi Penggugat tidak mau;

2. Saksi Juliana Situmorang, menerangkan,

- Bahwa saksi bekerja ditempat Tergugat sejak tahun 2012 dan Penggugat lebih awal dari saksi;
- Bahwa saksi masih tetap bekerja pada perusahaan Tergugat sedangkan Penggugat mengundurkan diri;
- Bahwa saksi pernah melihat sendiri Surat Pengunduran diri Penggugat;
- Bahwa Penggugat dipindahkan ke bagian saksi yaitu di bagian Laboratorium, agar tidak banyak berdiri;
- Bahwa sebelumnya Penggugat sudah setuju untuk bekerja di bagian lab mulai hari Senin ternyata sekitar tanggal 6 Maret Hari Senin Penggugat tidak datang untuk bekerja;
- Bahwa izin cuti melahirkan diberikan perusahaan selama 3 bulan tetapi saksi ndak tahu apakah dibayarkan gaji selama cuti atau tidak;
- Bahwa Penggugat tidak dikabulkan pengunduran dirinya karena hasil kerjanya bagus;
- Bahwa awalnya Penggugat dan Tergugat setuju Penggugat tidak mengundurkan diri dan hari senin tanggal 6 Maret 2017 harusnya Penggugat masuk kerja dibagian Saksi atau Lab tetapi Penggugat tidak datang bekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah perusahaan memanggil Penggugat secara tertulis;
- Bahwa Penggugat pernah datang ke Perusahaan Tergugat pada bulan April 2017 untuk minta surat rekomendasi
- Bahwa Penggugat tidak ada di PHK dan biasanya kalau ada karyawan di PHK biasanya hak-haknya ada dibayarkan;
- Bahwa Tergugat masih bersedia menerima Penggugat untuk bekerja di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 06 Februari 2018;

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

Halaman 17

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI :

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam jawabannya mengajukan eksepsi dengan alasan sebagai berikut:

1. Penggugat tidak memiliki Legal Standing untuk mengajukan Gugatan (Error In Persona):

Menimbang, bahwa dalil Eksepsi Tergugat adalah bahwa Penggugat adalah pekerja paruh waktu tertentu dan Tergugat tidak pernah memecat atau memberhentikan Penggugat, Penggugatlah yang berhenti sendiri karena mengandung dan boleh bekerja kembali setelah melahirkan;

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan cermat eksepsi Tergugat (Ic. PT. Laut United) ternyata telah memasuki bagian dari pokok perkara yang harus diperiksa bersama sama dengan pokok perkara, dengan demikian eksepsi Tergugat I mengenai gugatan penggugat kabur dinyatakan **ditolak**;

2. Eksepsi Obscuur Libels;

Menimbang, bahwa dalil ekspesi Tergugat pada pokoknya adalah bahwa antara Posita dan Petitum saling tidak berhubungan dalam Posita Penggugat mendalilkan sebagai akryawan dengan waktu tidak tertentu dengan upah sehari sebesar Rp. 59.500,00 dan Penggugat dalam petitum meminta hak Penggugat seolah olah Penggugat karyawan tetap;;

Menimbang, bahwa penyusunan posita dengan petitum oleh Penggugat tidaklah saling tidak berhubungan namun mengenai hubungan kerja sudah merupakan bagian dari pokok perkara yang harus diperiksa bersama sama dengan pokok perkara, dengan demikian eksepsi Tergugat I mengenai gugatan penggugat kabur dinyatakan **ditolak**;

3. Eksepsi Prematur;

Menimbang, bahwa dalil ekspesi Tergugat adalah gugatan aquo diajukan sebelum adanya Pemutusan Hubungan kerja anatar Penggugat dengan Tergugat sedangkan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;;

Menimbang, bahwa majelsi hakim berpendapat asalan eksepsi Tergugat mengenai ada atau tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja telah memasuki bagian dari

Halaman 18

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 18



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pokok perkara yang harus diperiksa bersama sama dengan pokok perkara, dengan demikian eksepsi Tergugat I mengenai gugatan penggugat kabur dinyatakan ditolak;

DALAM Pokok Perkara :

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

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat mulai tanggal 26 Juni 2009 dan berhenti terhitung sejak tanggal 25 Februari 2017 (Masa Kerja 7 tahun 8 bulan) dengan upah terakhir sebesar Rp. 59.500,00/hari atau Rp. 1.547.000,00/bulan, hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
2. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak melalui Bapak Adi Setiawan (Manager Perusahaan) yang mengatakan bahwa Penggugat belum bisa bekerja kembali karena bahan baku belum stabil;
3. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat membayar uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebesar Rp. 56.116.134,00 dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon 2x8x Rp. 2.528.815,00 =Rp. 40.461.040,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 3xRp.2.528.815 =Rp. 7.586.445,00
 - Uang Penggantian Hak 15%xRp. 48.047.485,00 =Rp. 7.057.123,00
 - Uang Cuti Tahunan 12/30xRp.2,518.815,00 =Rp. 1.011.526,00
 - TOTAL =Rp. 56.116.134,00
 - Kekurangan upah Penggugat sejak Juni 2009 sampai dengan 25 Februari 2017 sebesar Rp. 42.412.690,00
 - Upah Proses sebesar 12xRp.2.246.725,00 = Rp. 26.960.700,00;
 - Dengan Total Keseluruhan sebesar **Rp. 125.489.524,00**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menyangkal tentang dalil gugatan Penggugat Tergugat dan mengakui hal-hal dibawah ini,;

Halaman 19
Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat dengan status sebagai buruh harian yang diupah berdasarkan berapa hari Penggugat bekerja bukan digaji dalam satu bulan penuh sebagai pekerja yang bertugas memilah/mensortir ikan (Memisahkan ikan besar dan ikan kecil);
- Bahwa Penggugat bekerja harian apabila ada pasokan ikan yang masuk dari nelayan, dan apabila tidak ada ikan yang dimasukkan Nelayan ke perusahaan maka Penggugat tidak bekerja;
- Bahwa sekitar akhir Februari 2017 Penggugat mohon izin untuk mengundurkan diri karena hamil dan kondisi Kandungan Penggugat lemah, dan sekitar bulan Mei 2017 Penggugat datang kembali ke perusahaan Tergugat (ic. PT.Laut United);
- Bahwa pada saat Penggugat datang belum ada pasokan ikan yang masuk ke Perusahaan, sehingga Manager mengatakan kepada Penggugat belum bisa masuk kerja pada hari itu, tunggu minggu depan masuk ikan baru bisa bekerja lagi;
- Bahwa pada saat pasokan ikan masuk, Penggugat dihubungi lagi oleh pihak Tergugat namun Penggugat tidak datang ke perusahaan untuk bekerja kembali begitu seterusnya sampai tiga kali pihak Tergugat menghubungi Penggugat namun Penggugat tidak mau datang untuk bekerja;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah apakah Tergugat benar telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 567/1777/DKMM/2017 tanggal 21 Juli 2016, dan karena Tergugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 UU No.2 Tahun 2004 maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Medan tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha tidak hadir pada saat mediasi tersebut, sehingga tidak tercapai kesepakatan;

Halaman 20

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P- 1 s/d P-5 dan 1 (satu) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T- 1 s/d T - 3 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh pihak Penggugat dan Tergugat, maka ditemukan fakta hukum sebagaimana tersebut di atas dan dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa antara Penggugat dan Tergugat sebelum gugatan ini diajukan telah terjadi hubungan hukum, hal ini dapat dilihat dari dalil Gugatan Penggugat dan dan Jawaban Tergugat yang telah secara faktual sama sama mengakui dan tanpa sanggahan terhadap adanya hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat, terhitung sejak tanggal 26 Juni 2009 sampai dengan 25 Februari 2017 dengan upah terakhir sebesar Rp. 59.500,00/hari, sehingga majelis hakim harus memperhatikan ketentuan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/698/KPTS/Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2017 sebesar Rp. 2.528.815,00 sebulan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil Jawaban Tergugat, maka majelis hakim terlebih dahulu mempertimbangkan status hubungan kerja Penggugat apakah Buruh harian Lepas atau merupakan pekerja tetap/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

Menimbang, bahwa mengenai hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu tertentu secara umum diatur dalam ketentuan pasal 56 sampai dengan pasal 59 undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam ketentuan Pasal 57 mengatur sebagai berikut :

- (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.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudahan terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.;

Menimbang, bahwa secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur melalui Kepmenakertrans NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1, yang dimaksud dengan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada Bab V Kepmenakertrans NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 mengatur mengenai Perjanjian Kerja Harian atau Lepas diatur pada Pasal 10

(1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

(2) 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.

(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 didalam dalil gugatan Penggugat telah mendalilkan bahwa Penggugat bekerja dengan upah Rp. 59.500,00/hari maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Harian Lepas;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai Pasal 57 ayat 2 Undang undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dikecualikan pada Pekerja Harian Lepas sesuai amanat Pasal 11 Kepmenakertrans NO.100/MEN/VI/2004 yaitu : Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya, maka majelis hakim berpendapat Pekerja harian Lepas tidak harus melalui Perjanjian Kerja tertulis namun harus membuatkan daftar Pekerja Harian Lepas dan dilaporkan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan sesuai amanat pasal 12 Kepmenakertrans No.100/Men/VI/2004;

Halaman 22

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat tidak melaporkan daftar pekerja harian lepas di perusahaan Tergugat kepada Dinas yang membidangi tenaga kerja maka majelis berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sehingga **Petitum Penggugat pada angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan** ;

Menimbang, bahwa alasan Penggugat dengan alasan Tergugat diperkuat dengan keterangan saksi dapat diketahui bahwa pada tanggal 25 Februari 2017 Penggugat akibat kehamilannya bermohon untuk tidak bekerja dan dikabulkan oleh Pengusaha Tergugat (ic. PT.Laut United) dan ternyata pada tanggal 29 Maret 2017 Penggugat mengalami keguguran;

Menimbang, bahwa setelah sehat Penggugat kembali hendak bekerja untuk dan menghubungi Manager melalui Telephone, namun Manager meminta Penggugat belum bisa bekerja karena bahan baku belum normal, ;

Menimbang, bahwa akibat kesehatan Penggugat belum maksimal maka berdasarkan keterangan saksi Juliana Situmorang Penggugat dan Tergugat setuju Penggugat tidak mengundurkan diri dan hari senin tanggal 6 Maret 2017 harusnya Penggugat masuk kerja dibagian Saksi Juliana Situmorang atau Laboratorium dengan alasan bekerja tidak banyak berdiri namun pada hari Senin tanggal 6 Maret 2017 tersebut Penggugat tidak datang bekerja;

Menimbang, bahwa atas ketidakhadiran Penggugat ditempat bekerja, Tergugat telah memanggil Penggugat dua kali yaitu pada tanggal 10 Maret 2017 sesuai bukti T-1 dan pada tanggal 17 Maret 2017 sesuai bukti T-2;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan mendalami bukti T-1 dan T-2 yaitu Surat panggilan I dan ke II , hal mana tujuan alamat Penggugat tidak dicantumkan, pengiriman surat melalui kurir atau langsung tidak dapat dibuktikan dan apakah sampai surat Panggilan yang dimaksud kepada Penggugat juga tidak dapat didalilkan oleh Tergugat dan setelah mendengarkan kesaksian Suhendri dan Juliana Situmorang, maka majelis hakim berpendapat Surat Panggilan I dan ke II Tergugat kepada Penggugat dikesampingkan sehingga Panggilan kerja kepada Penggugat oleh Tergugat dinyatakan belum pernah dilakukan Tergugat;

Menimbang, bahwa Surat Panggilan dinyatakan belum pernah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat maka majelis hakim berpendapat Tergugat telah melakukan pembiaran terhadap Penggugat mengenai hubungan kerja dan tanpa membayarkan hak-hak Penggugat sehingga Tergugat dikategorikan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sesuai pasal 164 ayat (3) undang undang no.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 23

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 23



Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian, bukti-bukti dan fakta hukum dipersidangan serta berdasarkan pasal 164 ayat (3) jo pasal 156 undang undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagkerjaan , maka petitum **Penggugat angka 5 berdasar untuk dikabulkan** sehingga Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Peggugat sebesar Rp. 55.104.608,00 dengan perincian sebagai berikut :

| | |
|--|--------------------|
| - Uang Pesangon 2x8x Rp. 2.528.815,00 | =Rp. 40.461.040,00 |
| - Uang Penghargaan Masa Kerja 3xRp.2.528.815 | =Rp. 7.586.445,00 |
| - Uang Penggantian Hak 15%xRp. 48.047.485,00 | =Rp. 7.057.123,00 |
| TOTAL | =Rp. 55.104.608,00 |

Menimbang, bahwa mengenai uang cuti tahunan dan **petitum Peggugat angka 6** mengenai kekurangan upah kepada Peggugat dari bulan Juni 2009 sampai dengan 25 Februari 2017 tidak dapat dikabulkan, dikarenakan Peggugat tidak dapat membuktikan dan tanpa adanya Nota Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja setempat;

Menimbnag, mengenai **petitum Peggugat angka 7** maka majelis hakim berpendapat Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja antara Peggugat dengan Tergugat adalah oleh Pengadilan terhitung tanggal dibacakan putusan aquo sesuai dengan pasal 155 ayat (2) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga Tergugat dihukum untuk membayar Upah proses sebesar 6 bulan X Rp. 2.528.815,00 = Rp. 15.172.890,00;

Menimbang, bahwa tentang **petitum Peggugat angka 8** maka majelisi hakim menghukum Tergugat untuk membayar total keseluruhan hak-hak Peggugat sebesar **Rp. 55.104.608,00 + Rp. 15.172.890,00 = Rp. 70.277.498,00 (tujuh puluh juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu empat ratus sembilan puluh delapan rupiah)**

Menimbang, bahwa Peggugat dalam **petitum angka 9** memohon agar menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang telah diletakkan, tidak beralasan dan tidak berdasar hukum oleh karenanya petitum ini harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 10** agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*), maka berdasarkan Pasal 191 R.Bg jo. SEMA RI No. 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum kasasi sehingga putusan ini belum inkraucht atau mempunyai kekuatan hukum tetap sehingga harus **ditolak**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dalam **petitum angka 11** gugatannya memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar Dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,00 untuk setiap hari atas keterlambatan pembayaran hak-hak Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV jo. Putusan Mahkamah Agung RI No. : 790K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dalam kaedah hukumnya menyatakan bahwa *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan dalam putusan pembayaran sejumlah uang, oleh karena putusan *a quo* adalah mengenai pembayaran sejumlah uang, maka petitum ini dinyatakan tidak beralasan sehingga **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat **dikabulkan sebagian** dan an selanjutnya karena nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,00 maka berdasarkan ketentuan pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara aquo dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang berhubungan dan berkenaan dalam perkara ini;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKTT);
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 55.104.608,00 dengan perincian sebagai berikut :

| | |
|--|--------------------|
| □ Uang Pesangon 2x8x Rp. 2.528.815,00 | =Rp. 40.461.040,00 |
| □ Uang Penghargaan Masa Kerja 3xRp.2.528.815 | =Rp. 7.586.445,00 |
| □ Uang Penggantian Hak 15%xRp. 48.047.485,00 | =Rp. 7.057.123,00 |
| TOTAL | =Rp. 55.104.608,00 |
- Menghukum Tergugat untuk membayar Upah proses sebesar 6 bulan X Rp. 2.528.815,00 = Rp. 15.172.890,00;
- Sehingga Total keseluruhan hak-hak Penggugat sebesar **Rp. 55.104.608,00 + Rp. 15.172.890,00 = Rp. 70.277.498,00 (tujuh puluh juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu empat ratus sembilan puluh delapan rupiah)**

Halaman 25

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 25



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 211.000,00(Dua ratus sebelas ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 19 Februari 2018, oleh kami, **Deson Togatorop, S.H., M.H** sebagai Hakim Ketua, **Parmonangan Siregar, S.H.**, dan **Minggu Saragih, SH., MH.**, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Medan kelas I A Khusus tanggal 03 Oktober 2017 dengan No.251/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn, putusan mana diucapkan pada hari Selasa tanggal 20 Februari 2017 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota, dan **Oloan Sirait, S.H.**, Panitera Pengganti, tanpa dihadiri Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Parmonangan Siregar, S.H.

Deson Togatorop, S.H., M.H

Minggu Saragih SH., MH.,

Panitera Pengganti,

Oloan Sirait, S.H.

Perincian biaya :

Halaman 26

Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Materai..... Rp. 6.000,00
 2. Proses..... Rp.;
 3. PNPB..... Rp.;
 4. Panggilan Rp.....;
 5. Pemeriksaan Setempat..... Rp.;
 6. Sita Rp.;
- Jumlah Rp. ;
(..... rupiah) ;