



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**DEDI MURDIATNA**, lahir di Tangerang tanggal 27 Juni 1966, Agama Islam, Karyawan, Warga Negara Indonesia, alamat RT 013 RW 01, Desa Talagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, dalam hal ini memilih kediaman hukum (domisili) di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa penuh kepada **KRISMAN SINAMBELA, S.H.** dan **KURAI, S.H.**, Advokat/Konsultan Hukum pada kantor Law Firm KS & Associates & Legal Consultant beralamat di komplek Ruko Evergreen Boulevard Blok L. 18/132 Citra Raya, Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Juni 2018, yang telah didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang, tanggal 18 September 2018 dibawah register nomor 327/20/SK.HUK/PHI/18/PNS, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan:

**PT YATAMA ABADI (RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK)**, yang beralamat di Jalan Raya Serang Km 14,8, RT 013 RW 01, Desa Talagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, diwakili oleh **EVI YINUSIAL TIANDRA**, Direktur, dalam hal ini memilih domisili hukum di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa kepada **MUZAYIN, S.Pd., S.H.**, dan **JUNAIDI ABDILLAH, S.Pd., S.H.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum law office

Halaman 1 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



"Muzayin & Parners", yang beralamat di Jalan Raden Pura Nomor 14, kampung Gudang, RT/RW 003/006, Desa Pasirangka, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2018, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 22 Oktober 2018, Register Nomor 384/39/SK.HUK/PHI/18/PNS, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 1 Oktober 2018, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 1 Oktober 2018 dalam Register Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Gugatan ini di Ajukan Setelah Melewati Proses Bipartit dan Mediasi, Sebagaimana di Syaratkan oleh Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hal ini di buktikan dengan di Keluarkan Surat anjuran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Nomor 560/1228/Disnaker/2018 Tertanggal 04 April 2018, Dengan demikian **GUGATAN** ini dapat di Periksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan negeri Serang.
2. Bahwa **PENGGUGAT** Pekerja pada Perusahaan **TERGUGAT** Sejak Tanggal 14 September 2016, di Tempatkan di Bagian security dengan Mendapatkan Upah Untuk Setiap bulannya Sebesar Rp. 700.000.00 ( Tujuh Ratus Ribu Rupiah) /bulan dan Tunjangan Kehadiran dan Uang Makan Sebesar Rp. 800.000.00 ( Delapan Ratus Ribu Rupiah )

Halaman 2 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa **TERGUGAT** adalah Suatu Perusahaan yang bergerak di Bidang **Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA TIARA)** yang merupakan Pekerjaan yang **BERSIFAT TETAP** berlokasi JL. Raya Serang KM. 14,8 RT. 013 RW.01 Desa Talagasari Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang Provinsi Banten.
4. Bahwa **PENGGUGAT** Selama bekerja Sejak Tanggal 14 September 2016 Sampai dengan Januari 2018, **PENGGUGAT** Menerima Upah Pokok Sebesar Rp. 700.000.00; ( Tujuh ratus ribu Rupiah ). Tidak sesuai Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/519-Huk/2015 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2016 Sebesar Rp. 3.021.650.- ( Tiga juta dua puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah ) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2016., Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/553-Huk/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2017 Sebesar Rp. 3.270.936.- ( Tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah ) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2017., dan Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/553-Huk/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2018 Sebesar Rp. 3.555.834.- ( Tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah ) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018,
5. Bahwa Awal Mula Terjadinya Perselisihan ini yaitu bermula Pada Tanggal 20 Desember 2017 Telah Terjadi Kehilangan Sepeda Motor Pada Saat **PENGGUGAT** Shift Malam Sekitar Pukul 03.00 WIB Tepatnya di area Parkir Perusahaan **TERGUGAT**.
6. Bahwa Pada tanggal 20 Desember 2017 pada saat terjadi Kehilangan Tersebut bukan Jadwal Jaga **PENGGUGAT** karena **PENGGUGAT** pada saat itu Shift I dan **PENGGUGAT** pada saat itu dalam kondisi sakit, Namun **TERGUGAT** Meminta untuk melanjutkan ke Shift III, Sehingga **PENGGUGAT** menjalankan sesuai Perintah **TERGUGAT** lanjut Shift III Walau dalam Kondisi Sakit dan atas Kejadian kehilangan tersebut sudah di proses ke pihak yang berwajib yaitu Kepolisian Republik Indonesia Sektor Cikupa Wilayah hukum Polda Banten.
7. Bahwa Pada Tanggal 03 Januari 2015, **PENGGUGAT** datang Ke HRD Ibu Jihan Untuk Mempertanyakan Status Kerja **PENGGUGAT**, Namun dari Pihak HRD Ibu Jihan Menjawab, Ma'af Pak Dedi Karena Kejadian

Halaman 3 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Kehilangan Tersebut dengan berberat hati , Pak dedi Sudah tidak bisa kerja sama lagi sama Perusahaan.

8. Bahwa **TERGUGAT** Meminta Kepada **PENGUGAT** Untuk Bikin Surat Pengunduran diri, Kalau Pak dedi Mau , Pak dedi Bikin surat Pengunduran diri aja, **PENGUGAT** Keberatan kasih Surat Pemecatan, Dengan Pernyataan **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** tersebut, **TERGUGAT** menganggap SP. III dan Telah di PHK karena Melanggar SOP Perusahaan.
9. Bahwa **PENGUGAT** Menolak Atas Permintaan **TERGUGAT** yang Menyatakan Pak dedi bikin aja Surat Pengunduran diri, **PENGUGAT** Tetap Meminta Untuk tetap bekerja seperti biasa.
10. Bahwa Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tersebut, Untuk Selanjutnya **PENGUGAT** Menyampaikan Permohonan Bantuan Hukum Kepada **LAW FIRM KS & ASSOCIATES Advokat & Legal Consultant** , Untuk Membantu Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara **PENGUGAT** dan Pihak **TERGUGAT**, Lalu **LAW FIRM KS & ASSOCIATES Advokat & Legal Consultant**, Menyampaikan Surat Permohonan Perundingan Bipartit Atas Perselisihan Tersebut.
11. Bahwa Setela Terjadi Perundingan **PENGUGAT** dan yang di Wakili oleh **LAW FIRM KS & ASSOCIATES Advokat & Legal Consultant**, denga Pihak **TERGUGAT**, Namun Pada perundingan Tersebut Tidak Tercapai Kesepakatan , Sehingga Perselisihan Tersebut di Lanjutkan Penyelesaian ke Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang.
12. Bahwa Setelah di Lakukan Perundingan di Tingkat Mediasi , Akhirnya Pihak Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang Mengeluarkan Anjuran dengan ini Anjuran Tersebut Sebagai berikut :
  1. *Agar Hubungan Kerja Antara PT. YATAMA ABADI ( RS. Ibu dan Anak TIARA) dengan Pekerja ( Sdr. Dedi Murdiatna ) Sebagai Security belum Putus dan Masih berlanjut.*
  2. *Agar Perusahaan PT. YATAMA ABADI ( RS. Ibu dan Anak TIARA) Memanggil Pekerja ( Sdr. Dedi Mardiatna ) Untuk Masuk kerja Kembali Setelah Menerima Anjuran ini dengan di berikan Surat Peringatan SP III.*
  3. *Agar Pekerja ( Sdr. Dedi Murdiatna ) Melapor Ke Perusahaan PT. YATAMA ABADI ( RS. Ibu dan Anak TIARA) dan Menyatakan Siap Untuk bekerja Kembali Setelah Menerima Anjuran ini.*

Halaman 4 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



**4. Agar Perusahaan PT. YATAMA ABADI ( RS. Ibu dan Anak TIARA)  
Membayar Upah/gaji dari bulan Januari, Februari dan Maret 2018  
Sesuai UMK Tahun 2018.**

13. Bahwa Atas Anjuran yang di Keluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang Melalui Surat 109/PB/PHI/LF KS/IV/2018 Menyatakan Menerima Anjuran. Yang isinya sebagai berikut :
14. Bahwa Sampai Saat ini **TERGUGAT** tidak Melaksanakan Anjuran yang di Keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Itu Artinya Sama dengan bahwa **TERGUGAT** Menolak atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Sebagaimana di Atur dalam Pasal 13 Ayat (2) huruf (d) Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
15. Bahwa **PENGUGAT** Menolak Pemutusan Hubungan yang di Lakukan oleh **TERGUGAT** dengan dasar kelalayan dan melanggar SOP Perusahaan dan **TERGUGAT** Meminta Kepada Tergugat Untuk Membuat Surat Pernyataan Mengundurkan diri, Kalau Pak dedi mau buat aja surat Pengunduran diri Perusahaan keberatan buat surat pemecatan dan oleh Karena Pemutusan Hubungan Kerja atas kelalayan dan melanggar SOP yang di sampaikan oleh **TERGUGAT**, Sangat bertentangan denga Undang - undang yang berlaku.
16. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang di Lakukan Oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** Adalah Batal Demi Hukum, Sebab Bertentangan dengan Ketentuan Perundang - Undangan Sehingga **TERGUGAT** "**Wajib Memperkerjakan Kembali**" **PENGUGAT** Pada Tempat dan Bagian Semula Serta Memberikan hak - hak nya Sesuai Surat **Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.442-Huk/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten Tahun 2018 Sebesar Rp.3.555.834,- ( Tiga Juta Lima ratus lima puluh lima ribu delapan puluh tiga rupiah )** sebagaimana di anjurkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
17. Bahwa Karena Pemutusan Hubungan Kerja yang di Lakukan oleh **TERGUGAT** terhadap **PENGUGAT** sampai dengan di daftarkan Gugatan ini Kepanitera Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri serang belum mendapat Putusan Pengadilan dan /atau Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, oleh Karenanya sesuai ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di

Halaman 5 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.





Lakukan **TERGUGAT** terhadap **PENGUGAT** belum mempunyai Kekuatan Hukun tetap. Bahwa Sejak di Keluarkan Pernyataan oleh **TERGUGAT** Sampai Gugatan ini di daftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang. **TERGUGAT** tidak membuat surat Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Peringatan ke III dan tidak mengajukan permohonan penetapan ke pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Serang, Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang di Lakukan **TERGUGAT** Terhadap **PENGUGAT** belum mendapatkan putusan pengadilan dan /atau Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Oleh karenanya tindakan **TERGUGAT** ini tidak sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam undang - undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Pasal 61 ayat (1) huruf © yang berbunyi : ***“Perjanjian kerja berakhir Apabila adanya Pemutusan Pengadilan dan/atau Putusan atau Penetapan Lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum bersifat tetap.”***
  - b. Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi : ***“ dalam hal perundingan sebagaimana di maksud dalam ayat (2) benar -benar tidak menghasilkan persetujuan , pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan Industrial”***
  - c. Pasal 152 ayat (1) yang berbunyi : ***“Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja di ajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Sertai dengan Alasan yang Mendasar.”***
18. Bahwa yang di Maksud Penetapan Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Tertanggal 19 September 2011 Tentang Yudicial Revie Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Putusan Lembaga Penyelsaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sudah mendapatkan putusan dari Mahkamah Agung Republik Indonesia ( Untuk Perselisihan Hak dan PHK).
19. Bahwa dalam Ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut Mengatur Ketentuan sebagai berikut : ayat (2) berbunyi ***“ Selama Putusan Lembaga***

Halaman 6 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



***Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum di Tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja /buruh harus tetap melaksanakan segala Kewajibannya.”***

Namun dalam hal ini **PENGGUGAT** Tidak dapat melaksanakan kewajibannya karena tidak di perbolehkan lagi bekerja oleh **TERGUGAT**.

21. Bahwa dari Sejak Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja **TERGUGAT** Melarang **PENGGUGAT** untuk melaksanakan kewajiban kerja sebagaimana di atur dalam ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
22. Bahwa oleh Karena Tergugat tidak Lagi Menjalankan Kewajiban yaitu Membayar upah kepada **PENGGUGAT** sejak januari 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018, Maka upah yang harus di bayar oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** adalah sebagai berikut :

No	Bulan	Tahun	Upah Yang Belum di Bayarkan
1.	Januari	2018	Rp. 3.555.834.00;-
2.	Februari	2018	Rp. 3.555.834.00;-
3.	Maret	2018	Rp. 3.555.834.00;-
4.	April	2018	Rp. 3.555.834.00;-
5.	Mei	2018	Rp. 3.555.834.00;-
6.	Juni	2018	Rp. 3.555.834.00;-
7.	Juli	2018	Rp. 3.555.834.00;-
8.	Agustus	2018	Rp. 3.555.834.00;-
9.	September	2018	Rp. 3.555.834.00;-
10.	Oktober	2018	Rp. 3.555.834.00;-
<b>TOTAL</b>			<b>Rp. 35.558.340.00;-</b>

***Total Upah yang belum di bayarkan Tergugat Sebesar Rp.35.558.340. ( Tiga puluh lima juta lima ratus lima puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh rupiah )\****

23. Bahwa Upah Pokok Yang di bayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** Selama bekerja, sejak bulan september 2018 Sampai dengan Januari 2018 hanya membayar Sebesar Rp. 700.000.00; ( Tujuh Ratus Ribu Rupiah) Tidak sesuai **Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/519-Huk/2015 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2016** Sebesar Rp. 3.021.650.- ( Tiga juta dua puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah ) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2016., **Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/553-Huk/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2017** Sebesar Rp. 3.270.936.- ( Tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah)



yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2017., dan **Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten 561 /Kep/553-Huk/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten 2018** Sebesar Rp. 3.555.834.- ( Tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah ) yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018.

24. Bahwa **TERGUGAT** membenarkan **PENGUGAT** adalah mulai masuk kerja pada tanggal 14 september 2016 adalah pekerja di PT. YATAMA ABADI (RS. Ibu dan anak TIARA) di bagian Security dengan Menerima Upah / Gaji sebesar Rp. 700.000.00; ( Tujuh ratus ribu rupiah )/ bulan , Tunjangan yang lain sebesar Rp. 800.000.00; ( Delapan Ratus ribu rupiah) uang Kehadiran dan Uang Makan, Sesuai yang Tercantum dalam Keterangan Perusahaan yang merupakan Poin dari Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tertanggal 04 April 2018..

25. Bahwa **PENGUGAT** berhak untuk Mendapatkan Kembali Kekurangan upahnya terhadap **TERGUGAT** dan/atau Pemotongan upah yang di lakukan oleh **TERGUGAT** terhitung sejak bulan September 2016 Sampai dengan bulan Januari 2018, Karena Pemotongan Upah Tersebut Tidak Sesuai dengan Ketentuan Pasal 57 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

26. Bahwa Upah Pokok yang di Terima **PENGUGAT** adalah Sebesar 700.000.00; ( Tujuh Ratus Ribu rupiah ) tahun 2016, Upah minimum Kabupaten Tangerang Provinsi Banten tahun 2016 Sebesar Rp. 3.021.650.- ( Tiga juta dua puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah ) , Upah Pokok yang di Terima **PENGUGAT** adalah Sebesar 700.000.00; ( Tujuh Ratus Ribu rupiah ) tahun 2017, Upah minimum Kabupaten Tangerang Provinsi Banten tahun 2016 Sebesar Rp. 3.270.936.- ( Tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah), Upah Pokok yang di Terima **PENGUGAT** adalah Sebesar 700.000.00; ( Tujuh Ratus Ribu rupiah ) tahun 2018, Upah minimum Kabupaten Tangerang Provinsi Banten tahun 2018 Sebesar Rp. 3.555.834.- ( Tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah ), Dengan Rincian Kekurangan Upah **PENGUGAT** Tahun 2016, Tahun 2017 dan Tahun 2018 sebagai berikut :

No	Bulan	Tahun	Upah Yang Belum di Bayarkan
1.	September - Desember	2016	Rp. 2.321.650.00;-
2.	Januari - Desember	2017	Rp. 30.851.232.00;-
3.	Januari	2018	Rp. 2.855.834.00;-
<b>TOTAL</b>			<b>Rp. 36.028.716.00;-</b>

Halaman 8 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total Kekurangan Upah yang wajib di bayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** Sebesar **Rp. 36.028.716 \*** (*Tiga Puluh Enam Juta Dua Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Enam Belas Rupiah*)\*-

27. Bahwa Gugatan ini Berdasarkan alat bukti sebagaimana di maksud pasal 180 (1) HIR Sehingga Putusan dalam Perkara ini dapat di nyatakan bisa di jalankan lebih dulu meskipun upaya hukum , Verzet, Maupun Kasasi ( Uit Voerbar bij Voorrad)

## TUNTUTAN

Berdasarkan Dalil – dalil **PENGUGAT** dan Ketentuan Hukum tersebut di atas, **PENGUGAT** memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, berkenan menerima dan memeriksa Gugatan ini serta memberi putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya Tanpa di Kecualikan.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang di Lakukan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** adalah tidak sah dan batal demi hukum.
3. Memerintahkan **TERGUGAT** Untuk memperkerjakan kembali **PENGUGAT** pada tempat dan bagian Semula.

Memerintah **TERGUGAT** untuk Membayarkan upah **PENGUGAT** yang belum di bayarkan oleh **TERGUGAT** sejak bulan Januari 2018 Sampai dengan bulan Oktober 2018 Sebesar **Rp.35.558.340. ( Tiga pulu lima juta lima ratus lima puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh rupiah )\***

4. Secara Tunai dengan Rincian sebagai berikut :

NO	BULAN	TAHUN	KEKURANGAN UPAH
1.	Januari	2018	Rp. 3.555.834.00;-
2.	Februari	2018	Rp. 3.555.834.00;-
3.	Maret	2018	Rp. 3.555.834.00;-
4.	April	2018	Rp. 3.555.834.00;-
5.	Mei	2018	Rp. 3.555.834.00;-
6.	Juni	2018	Rp. 3.555.834.00;-
7.	Juli	2018	Rp. 3.555.834.00;-
8.	Agustus	2018	Rp. 3.555.834.00;-
9.	September	2018	Rp. 3.555.834.00;-
10	Oktober	2018	Rp. 3.555.834.00;-

Halaman 9 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



5. Memerintahkan **TERGUGAT** Untuk Membayar Kekurangan Upah **PENGUGAT** Terhitung Sejak bulan September 2016 Sampai dengan bulan Januari 2018 Sebesar Rp. 36.028.716.00 dengan Rincian sebagai berikut :

NO	BULAN	TAHUN	KEKURANGAN UPAH
1.	September - Desember	2016	Rp. 2.321.650.00;-
2.	Januari – Desember	2017	Rp. 30.851.232.00;-
3.	Januari	2018	Rp. 2.855.834.00;-

6. Menghukum **TERGUGAT** Untuk Membayar Seluruhnya biaya yang Timbul atas Perkara ini.
7. Menyatakan Putusan yang di Jatuhkan dapat di Jalankan terlebih dahulu (Uit voerbaar Bij Voorraad) Walaupun ada perlawanan berupa Verzet, Kasasi dan Upaya hukum lainnya;
- Atau,
- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya ( ex aquo et bono ).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Halaman 10 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 29 Oktober 2018, pada pokoknya sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

### GUGATAN PENGGUGAT KABUR

1. Bahwa gugatan seharusnya disampaikan dengan jelas dan rinci serta memiliki korelasi yang jelas antara dalil dalam posita dengan permohonan dalam petitum, serta adanya petitum yang rinci dan saling berkaitan, oleh karenanya dengan tidak dipenuhinya syarat gugatan yang jelas dan rinci tersebut serta hubungan kausalitas antara dalil dalam uraian pokok perkara dengan permohonan serta rinci urutan permohonannya, gugatan tersebut dikualifikasi sebagai gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*).
2. Bahwa tidak ada hubungan kausalitas antara dalil dalam posita point 13 dan permohonan dalam petitum. Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat menerima Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang Nomor 560/1228/Disnaker/2018, tertanggal 04 April 2018 dan melalui surat 109/PB/PHI/LF KS/IV/2018 menyatakan menerima anjuran namun substansi dari isi surat tersebut sangat tidak jelas dan kabur, apakah menerima isi anjuran atau telah Menerima surat anjuran dari dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang tersebut, tetapi Penggugat pada permohonan petitum" memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan pada tempat dan bagian semula. Sehingga sangat jelas dalil dalam posita perkara ini tidak jelas dan rinci dan tidak memiliki korelasi antara dalil posita dan petitumnya.
3. Bahwa tidak ada hubungan kausalitas antara dalil dalam posita dan permohonan dalam petitum, yakni dalam posita point 22 dan point 26. Pada posita point 22 Penggugat mendalilkan Tergugat untuk membayar upah sejak **Januari 2018** sampai dengan Oktober 2018, tetapi dalam posita point 26 Penggugat juga mendalilkan Tergugat untuk membayar kekurangan upah sejak **Januari 2018**, Sehingga sangat jelas dalil dalam posita perkara ini tidak jelas dan rinci dan tumpah tindih serta tidak memiliki korelasi antara dalil-dalil posita dan juga petitumnya
4. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), oleh karenanya sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak Gugatan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya atau

Halaman 11 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



setidak-tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima ( *niet ontvankelijk verklaard* ).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan ini mohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi diatas, secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini.
2. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak segala dalil Penggugat, kecuali hal-hal yang diakui kebenarannya secara tegas dan bulat oleh Tergugat.
3. Bahwa benar dalil Penggugat pada **point 2**, yang menyatakan Penggugat mulai bekerja pada Tergugat pada tanggal 14 September 2016. Bahwa diterimanya bekerja sebagai security adalah atas permohonan Penggugat yang meminta kepada Tergugat untuk bisa dipekerjakannya pada PT. Yatama Abadi (RSIA Tiara) dengan menerima gaji dibawah UMK Kabupaten Tangerang yaitu sebesar adalah Rp. 1.500.000,-, (gaji pokok dan tunjangan) karena semata-mata berdasarkan “ **RSIA Tiara belum mampu memberikan upah/gaji sesuai UMK Kab. Tangerang**”
4. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point 4, yang pokoknya menyatakan bahwa Tergugat membayar gaji/upah sebesar Rp. 700.000,- , padahal gaji yang diterima setiap bulan rata-rata adalah Rp. 1.500.000,-, (gaji pokok dan tunjangan) atau lebih dan gaji pada bulan Desember 2017 sebesar Rp. 1.625.000,- (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah), Hal ini sebenarnya telah disadari oleh Penggugat karena telah sepakat menandatangani pernyataan tentang besarnya gaji/upah tersebut.
5. Bahwa sangat ironi dan tidak berdasar hukum jika **Penggugat** sekarang menolak dan keberatan atas gaji/upah yang diterima selama ini setelah ada proses perselisihan hubungan industrial dan seharusnya sejak awal masuk bekerja menyatakan dan keberatan atas gaji/upah tersebut.
6. Bahwa sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata yang menyatakan bahwa setiap perjanjian/kesepakatan/ persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). **Artinya setiap perjanjian yang sah memiliki kekuatan yang sama dengan undang-undang.** Oleh karenanya **Perjanjian atau**

Halaman 12 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



kesepakatan atau persetujuan tentang besarnya gaji/upah adalah perjanjian/kesepakatan/ persetujuan yang menjadi hukum dan menjadi dasar hukum dalam pelaksanaannya.

7. Bahwa Penggugat sebagai karyawan PT. Yatama Abadi (RSIA Tiara telah menandatangani “ **surat pernyataan** ” yang pada intinya memuat hal-hal sebagai berikut :
- Bersedia untuk menjalankan semua peraturan – peraturan yang ditetapkan oleh Rumah sakit dan Anak Tiara.
  - Bersedia untuk menjalankan jam kerja yang telah ditentukan oleh Rumah sakit Ibu dan Anak Tiara.
  - Bersedia untuk bekerja secara bergiliran atau shift kerja (I.II.III) bila diperlukan oleh perusahaan.
  - Bersedia mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan penuh rasa tanggungjawab.
  - Bersedia dipanggil oleh perusahaan atau rumah sakit jika diperlukan meskipun diluar jam dinas.
  - Apabila saya melakukan kesalahan atau melanggar peraturan, tata tertib dan kebijakan yang berlaku di RSIA TIARA, maka saya siap dihentikan atau mengundurkan diri, tanpa ganti rugi, kompensasi atau uang jasa apapun dari RSIA Tiara.
8. Bahwa benar dalil Penggugat pada **point 5**, yang menyatakan pada saat Penggugat bertugas shift malam telah terjadi kehilangan sepeda motor berjumlah 4 (empat) buah sesuai dengan laporan kehilangan yang Tergugat laporkan kepada Polsek Cikupa Tangerang No. 177/Lap/Dir/RSIA/XII/17 tanggal 20 Desember 2017 yaitu :
- Honda Scoopy warna Merah Putih dengan NOPOL. A 2063 ZH, nama pemilik Leli Suryani
  - Honda Beat warna Putih Merah dengan NOPOL. R 2230 RN, nama pemilik Kuseno
  - Honda Beat warna Orange Biru dengan NOPOL. AD 2592 NO, nama pemilik Destri lestari
  - Honda Beat warna Hitam nama pemilik Minah
9. Bahwa adapun kronologis kejadian adalah sebagai berikut :
- Bahwa pada pukul 22.00 WIB, Penggugat mulai tugas dan berdinasnya di Pos Security RSIA TIARA.

Halaman 13 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada pukul 02.30 WIB, Penggugat dengan alasan merasa sakit dan kurang enak badan meninggalkan Pos Security dan masuk ke lobby RSIA TIARA dan TIDUR.
  - Bahwa pada pukul 04.30 WIB, Penggugat keluar untuk mengecek sepeda motor diparkir, dan mendapati 4 (empat) motor telah tidak berada ditempatnya lagi atau hilang. Kemudian Penggugat menghubungi Intan Permata Sari bagian pendaftaran dan Arif Rahman sebagai Penganggung Jawab security untuk melaporkan terjadinya kehilangan sepeda motor di area parker RSIA TIARA tersebut.
  - Bahwa pada pukul 07.30 pihak Mangemen RSIA TIARA bersama security membuka rekaman CCTV di area parkir dan diperoleh data bahwa terjadinya pencurian motor sekitar Pukul 03.18 WIB dan 03.40 WIB yang dilakukan oleh 2 (dua) orang laki-laki memakai switer abu-abu dan switer biru.
10. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point 6, yang menyatakan *"bahwa pada tanggal 20 Desember 2017 pada saat terjadi kehilangan tersebut bukan jadwal jaga Penggugat karena Penggugat pada saat itu Shift I dan Penggugat pada saat itu dalam kondisi sakit, sehingga Penggugat menjalankan sesuai perintah Tergugat lanjut ke Shift III walau kondisi sakit."* **Bahwa alasan yang dinyatakan oleh Penggugat adalah mengada-ada dan tidak berdasar hukum karena :**
- Secara fakta hukum jadwal security jaga pada bulan Desember 2017 yang ditandatangani oleh Penggugat untuk Jadwal jaga pada tanggal 19 Desember 2017 dan 20 Desember 2017 adalah shift malam (shift III).
  - Bahwa Alasan jika Penggugat merasa sakit atau kurang sehat seharusnya meminta bantuan dokter/perawat Jaga 24 jam RSIA Tiara untuk diperiksa atau berobat, bukan meninggalkan tugas dan tidur di lobby RSIA Tiara, karenanya alasan Penggugat sakit atau kurang sehat tidak bisa dipertanggungjawabkan secara hukum.
11. Bahwa atas pelanggaran SOP kerja sebagai seorang Security yang MENINGGALKAN TUGAS JAGA DI POS JAGA DAN TIDUR DI LOBBY" RSIA TIARA, nyata-nyata merupakan suatu kesalahan /pelanggaran yang serius dan berat yang dilakukan oleh Penggugat yang berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja pada tanggal 03 Januari 2018.
12. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point **13, 14, 15 dan 16**, yang intinya pokoknya menyatakan sebagai berikut

Halaman 14 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



- a. Bahwa Penggugat menerima isi Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang 560/1228/Disnaker/2018, tertanggal 04 April 2018 dan melalui surat 109/PB/PHI/LF KS/IV/2018 menyatakan menerima anjuran yang substansi dari isi surat tersebut sangat tidak jelas apakah menerima isi anjuran atau telah Menerima surat anjuran dari dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang tersebut.
- b. Bahwa Tergugat tidak melaksanakan Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang 560/1228/Disnaker/2018, tertanggal 04 April 2018.
- c. Bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena melanggar SOP kerja sebagai security Perusahaan.
- d. Bahwa pemutusan hubungankerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang dan wajib mempekerjakan kembali Penggugat.

**Bahwa dasar dan alasan-alasan yang disampaikan Penggugat adalah tidak berdasar hukum. Bahwa secara fakta hukum dan tidak terbantahkan oleh hukum nyata-nyata Penggugat terbukti sebagai berikut :**

- a. Bahwa Penggugat **"TIDAK PERNAH MELAPOR"** ke perusahaan PT. Yatama Abadi (RSIA Tiara) dan menyatakan siap untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini dan Tergugat **"TIDAK PERNAH MENERIMA"** surat 109/PB/PHI/LF KS/IV/2018 dari Penggugat melalui Kuasa hukumnya baik itu secara langsung maupun sebagai tembusan.
- b. Bahwa sebaliknya Tergugat beretiket baik memanggil Penggugat melalui Bapak Encung (nama panggilan) Saudara Penggugat untuk datang ke perusahaan PT. Yatama Abadi (RSIA Tiara), namun tidak ada tanggapan sama sekali dari Penggugat dan Tergugat akhirnya menyimpulkan Penggugat **" menerima Pemutusan Hubungan Kerja"** pada tanggal 03 Januari 2018 tersebut.
- c. Bahwa Penggugat telah lalai dan tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat ; Hal ini jelas melanggar Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat jo Pasal 158 ayat 1 huruf (g) dan Ayat 2 huruf (b) dan huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian secara fakta hukum Penggugat telah melakukan kecerobohan dan kelalaian "meninggalkan tugas jaga dan tidur di lobby RSIA Tiara yang berakibat adanya kejadian pencurian (curamor) 4 (empat) buah



sepeda motor dan rusaknya citra dan nama baik RSIA Tiara bahwa RSIA Tiara tidak aman". Hal ini merupakan kesalahan/pelanggaran berat.

d. Bahwa oleh karenanya terbukti secara hukum justru Penggugat yang nyata-nyata 'MENOLAK' terhadap Anjuran Disnaker Kabupaten Tangerang Nomor : 560/1228/Disnaker/2018, tertanggal 04 April 2018.

13. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point **17 dan 18**, yang pokoknya menyatakan bahwa PHK terhadap Penggugat batal demi hukum sebelum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun dasar dan alasan-alasan penolakan Tergugat terhadap dalil Penggugat tersebut adalah bahwa sekali lagi mengingat Tergugat melakukan melakukan PHK terhadap Penggugat karena telah lalai dan tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat. Hal ini jelas melanggar Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat jo Pasal 158 ayat 1 huruf (g) dan Ayat 2 huruf (b) dan huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian secara terbukti Penggugat telah melakukan kecerobohan dan kelalaian "meninggalkan tugas jaga dan tidur di lobby RSIA Tiara yang berakibat adanya kejadian pencurian (curamor) 4 (empat) buah sepeda motor dan rusaknya citra dan nama baik RSIA Tiara bahwa RSIA Tiara tidak aman". Hal ini merupakan jelas-jelas kesalahan/pelanggaran berat.
14. Bahwa Penggugat telah nyata-nyata melakukan kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat berdasar hukum apabila Memutuskan Hubungan Kerja tanpa kompensasi apapun terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 03 Januari 2018.
15. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point **19, 21 dan 22**, yang pokoknya menyatakan Tergugat berkewajiban membayar upah kepada Penggugat sejak bulan Januari 2018 s/d Oktober 2018 sebesar Rp. 35.558.340,-. Hal ini nyata-nyata tidak berdasar hukum dan haruslah ditolak oleh Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo. Karena Penggugat telah putus hubungan kerja dengan Tergugat sejak tanggal 03 Januari 2018 dan nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "**selama putusan lembaga penyelesaian hubungan**

Halaman 16 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



**industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja /buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”**

16. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat pada point **23, 24, 25 dan 26**, yang pokoknya menyatakan Tergugat berkewajiban membayar kekurangan upah kepada Penggugat dari bulan September 2016 s/d Januari 2018 sebesar Rp. 36.028.716,- . Hal ini nyata-nyata tidak berdasar hukum dan haruslah ditolak oleh Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, karena terbukti Penggugat telah sepakat menandatangani pernyataan tentang besarnya gaji/upah tersebut sejak mulai bekerja tanggal 14 September 2016 dan terbukti tidak ada Nota Dinas atau Surat Penetapan kekurangan upah/gaji dari instansi yang berwenang yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten (PPK Prov. Banten) terhadap kekurangan upah/gaji Penggugat pada Tergugat.
17. Berdasarkan uraian, fakta serta bukti-bukti di atas dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak Gugatan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard* ).

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa serta mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI :**

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat Kabur;
3. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya – tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

**DALAM POKOK PERKARA :**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 03 Januari 2018, karena kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kesalahan/pelanggaran berat.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 03 Januari 2018, tanpa kompensasi apapun dan tanpa hak-hak lainnya yang berkaitan dengan upah;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Halaman 17 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau

Apabila yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, serta memutus perkara ini berpendapat lain, mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 5 November 2018 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 12 November 2018;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi surat dari Law Firm KS & Associates tanggal 15 Januari 2018 perihal somasi/teguran kepada Direktur Utama RSIA Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi surat dari Law Firm KS & Associates tanggal 5 Maret 2018 perihal surat permohonan pengawasan PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) kepada Pengawas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Bukti Pembayaran Gaji Karyawan atas nama Dedi (Penggugat) pada bulan Oktober 2016 dari Rumah Sakit ibu dan Anak Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Bukti Pembayaran Gaji Karyawan atas nama Dedi (Penggugat) pada bulan Oktober 2017 dari Rumah Sakit ibu dan Anak Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Bukti Pembayaran Gaji Karyawan atas nama Dedi (Penggugat) pada bulan November 2017 dari Rumah Sakit ibu dan Anak Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tanggal 4 April 2018 perihal anjuran, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6;

Halaman 18 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.

#### 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)





7. Fotokopi surat dari Law Firm KS & Associates tanggal 17 April 2018 perihal jawaban anjuran kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Surat Pernyataan dari Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Fotokopi surat dari Law Firm KS & Associates tanggal 17 April 2018 perihal permohonan bertemu atas surat anjuran kepada Direktur Utama PT YATAMA ABADI (RSIA Tiara), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-9;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-9 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **ARIP RAHMAN**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) sejak tanggal 12 Januari 2009 sebagai Kepala *Security* dan sekarang sudah tidak aktif lagi karena ada masalah tetapi hubungan kerjanya belum putus;
  - Bahwa Penggugat bekerja di PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) pada tahun 2017 sebagai *security* dan merupakan bawahan Saksi;
  - Bahwa masalah Saksi adalah kelalaian Penggugat saat bertugas atau berjaga sebagai *security* pada bulan Desember 2017 sehingga terjadi hilangnya sepeda motor milik karyawan sebanyak 4 (empat) unit dalam 1 (satu) malam di halaman parkir Rumah Sakit;
  - Bahwa sebelumnya ada 3 (tiga) orang *security* tetapi *security* yang bernama Suwandi keluar dari PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) sehingga saat kejadian hilangnya sepeda motor sudah sekitar 2 (dua) bulan hanya ada 2 (dua) orang *security* yaitu Penggugat dan Saksi;
  - Bahwa Saksi mengenal Supardi dan Katiman dan keduanya bukan bertugas sebagai *security* tetapi hanya namanya saja tercantum dalam jadwal dinas bagian *security*;
  - Bahwa pada waktu terjadi hilangnya sepeda motor, Saksi bekerja atau bertugas pada *shift* I (*shift* pagi) dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB sedangkan Penggugat bekerja atau bertugas seorang diri pada *shift* II (*shift* sore) dari pukul 16.00 WIB sampai dengan pukul 24.00 WIB kemudian bersambung pada *shift* III (*shift* malam) dari pukul 24.00 WIB sampai dengan pukul 08.00 WIB;

Halaman 19 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dari hasil rekaman cctv terlihat Penggugat sedang tidur di lobi ketika saat kejadian dicurinya 4 (empat) sepeda motor dari tempat parkir dan ketika ditanya Penggugat mengatakan kalau kondisi kesehatannya sedang tidak fit/tidak sehat;
- Bahwa PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) setelah ada kejadian hilangnya sepeda motor tersebut menggunakan tenaga *security* dari Yayasan (Perusahaan *Outsourcing*) untuk menggantikan Penggugat dan juga Saksi;
- Bahwa Penggugat biasanya rajin dalam bekerja, hanya saja waktu kejadian hilangnya sepeda motor, dalam keadaan sakit dan tertidur di lobi;
- Bahwa Penggugat setelah kejadian hilangnya sepeda motor tersebut masih bekerja sekitar 1 (satu) bulan dan kemudian kerjanya didampingi oleh *security* dari Yayasan;
- Bahwa Penggugat tidak mau ketika pada bulan Januari 2018 disuruh membuat surat pernyataan pengunduran diri oleh Tergugat setelah kejadian hilangnya sepeda motor dan Penggugat setelah tidak mau membuat surat pernyataan pengunduran diri, tetap bekerja selama beberapa hari kemudian akhirnya tidak masuk bekerja lagi karena merasa *job* atau pekerjaannya tidak jelas;
- Bahwa gaji pokok Penggugat sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) ditambah lainnya seperti tunjangan kehadiran dan uang makan;
- Bahwa tidak ada uang lembur dan besar uang kehadiran setiap *shift* berbeda yaitu untuk *shift* pagi (*shift* I) sejumlah Rp20.000,00 (dua puluh ribu rupiah), untuk *shift* malam (*shift* III) sejumlah Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah) serta uang makan sejumlah Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
- Bahwa yang bekerja *shift* II (*shift* sore) kemudian bersambung pada *shift* III (*shift* malam) tidak dibayar lemburnya tetapi hanya dibayar uang kehadiran untuk *shift* III (*shift* malam) saja sejumlah Rp 40.000,00 (empat puluh ribu rupiah);
- Bahwa upah yang diterima Saksi bisa sejumlah Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) karena ada tunjangan sebagai kepala *security* sedangkan upah yang diterima oleh Penggugat sekitar sejumlah Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah);
- Bahwa Saksi masih menerima gaji bulan Januari 2018;

2. Saksi **SUWANDI**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Halaman 20 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi bekerja di PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) sebagai *security* dari tanggal 6 Oktober 2014 sampai dengan tanggal 28 Oktober 2017;
- Bahwa Saksi keluar dari PT Yatama Abadi (Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara) karena gajinya kecil;
- Bahwa gaji pokok Saksi sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah), bila rajin bekerja upah yang diterima sejumlah Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp1.400.000,00 (satu juta empat ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat adalah rekan kerja Saksi sedangkan Arip Rahman adalah atasannya;
- Bahwa *security* mempunyai tugas untuk melayani pasien yang baru datang ke rumah sakit dan mengarahkannya, menjaga keamanan rumah sakit, menjaga dan mengatur parkir kendaraan bermotor yang datang ke rumah sakit dan lain-lainnya dan tugas ini juga dilakukan oleh Penggugat;
- Bahwa biasanya bila sedang bekerja pada *shift* II (*shift* sore) karena tidak ada *security* yang menggantikannya pada *shift* III (*shift* malam) maka tugasnya berlanjut sampai pagi;
- Bila ada *security* yang tugasnya bersambung sampai pagi maka tidak menerima upah lembur hanya mendapat uang kehadiran *shift* malam sejumlah Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah);
- Bahwa gaji pokok Penggugat sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) tetapi tidak tahu berapa upah yang diterima;
- Bahwa jumlah *security* sebelumnya 4 (empat) orang kemudian keluar 1 (satu) orang sehingga *security* sering bekerja *long shift* (*shift* panjang) bila ada *security* yang libur;
- Bahwa Saksi mendengar hilangnya sepeda motor milik karyawan Rumah Sakit yang diparkir di tempat parkir;
- Bahwa *security* mencatat nomor kendaraan yang parkir di rumah sakit tetapi tidak ada karcis;
- Bahwa Saksi mendengar Katiman juga keluar dari pekerjaan setelah Saksi keluar;
- Bahwa Saksi kenal dengan Supardi yang jabatan terakhirnya sebagai Supervisor dan Supardi bekerja pada pagi hari saja karena berugas untuk mengatur kantor bukan bertugas sebagai *security*;

Halaman 21 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tanggal 4 April 2018 perihal anjuran, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Bukti Pembayaran Gaji Karyawan atas nama Dedi (Penggugat) pada bulan Desember 2017 dari Rumah Sakit ibu dan Anak Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Surat Pernyataan Komitmen Karyawan RSIA Tiara dari Dedi Mardiatna (Penggugat) tanggal 28 November 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotokopi *Schedule* Dinas bagian *security* bulan Desember 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotokopi surat dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara tanggal 20 Desember 2017 perihal laporan kehilangan 4 (empat) unit sepeda motor kepada Polsek Cikupa Tangerang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotokopi foto area parkir kendaraan bermotor Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil cetak fotonya, selanjutnya diberi tanda T-6;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-6 tersebut di atas, Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Halaman 22 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 5 Desember 2018 sedangkan Kuasa Hukum Tergugat tidak mengajukan kesimpulan;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi, maka Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan eksepsi tersebut terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur yaitu :

- Bahwa tidak ada hubungan kausalitas antara dalil dalam posita poin 13 yang menyatakan Penggugat melalui surat yang menerima anjuran dengan pengertian apakah menerima isi anjuran atau telah menerima surat anjuran dengan petitum yang memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat sehingga dalil posita tidak jelas dan rinci serta tidak memiliki korelasi antara dalil posita dengan petitumnya;
- Bahwa tidak ada hubungan kausalitas antara dalil dalam posita poin 22 yaitu Penggugat mendalilkan Tergugat untuk membayar upah sejak Januari 2018 sampai dengan Oktober 2018 dan poin 26 yaitu Penggugat mendalilkan Tergugat untuk membayar kekurangan upah sejak Januari 2018 sehingga dalil posita tidak jelas dan tumpang tindih serta tidak memiliki korelasi antara dalil posita dengan petitumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas maka gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) oleh karenanya sepatutnya Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (NO);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut di atas, telah disanggah oleh Kuasa Penggugat sebagaimana tersebut di dalam repliknya;

Halaman 23 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.





Menimbang, bahwa setelah memperhatikan materi eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Pengugat terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) seperti berikut :

- Bahwa pengertian posita gugatan Penggugat poin 13 sudah jelas yaitu Penggugat menerima atas isi anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
- Bahwa dalil posita gugatan Penggugat poin 22 dan poin 26 tidak menjadikan gugatan Penggugat menjadi kabur walaupun pada kedua posita tersebut untuk bulan Januari 2018 ada 2 (dua) permintaan yaitu permintaan upah yang belum dibayar dengan permintaan pembayaran kekurangan upah dan tentunya Majelis Hakim akan mempertimbangkan yang memenuhi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak kabur maka eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya mendalilkan seperti berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di Rumah Sakit Ibu dan anak Tiara (RSIA Tiara) Kabupaten Tangerang pada tanggal 14 September 2016 di bagian *security*, dengan mendapat upah dengan gaji pokok sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah) dan tunjangan kehadiran dan uang makan sejumlah Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) dan gaji pokok sampai bulan Januari 2018 tetap sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa perselisihan timbul ketika tanggal 20 Desember 2017 saat Penggugat bertugas pada *shift* malam lanjutan karena telah bekerja pada shift sebelumnya, sekitar pukul 03.00 WIB terjadi hilangnya sepeda motor di halaman parkir dan saat itu kondisi Penggugat sedang sakit;
- Bahwa kemudian atas kejadian hilangnya sepeda motor tersebut, Tergugat menyatakan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan Penggugat dan memintanya mengundurkan diri tetapi Penggugat tidak mau karena masih ingin bekerja sehingga akhirnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat menjadi tidak jelas;
- Bahwa Penggugat masih menginginkan bekerja kembali dan juga meminta kekurangan upahnya selama bekerja;

Halaman 24 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya mendalilkan seperti berikut :

- Bahwa Rumah Sakit Ibu dan anak Tiara (RSIA Tiara) memang belum mampu memberikan upah/gaji sesuai Upah Minimum Kabupaten Tangerang dan upah yang diterima oleh Penggugat pada bulan Desember 2017 bisa mencapai Rp1.625.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah), yang seharusnya Penggugat menyadarinya karena sejak awal masuk bekerja telah sepakat untuk menerima upah tersebut;
- Bahwa atas kejadian hilangnya 4 (empat) sepeda motor milik karyawan di tempat parkir maka Penggugat nyata-nyata telah melakukan kesalahan yang serius dan berat saat bertugas sehingga Tergugat memutuskan hubungan kerja Penggugat tanpa kompensasi apapun;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah "ketidaksesuaian pendapat tentang pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan ketidaksesuaian pendapat tentang hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan setelah terjadi peristiwa hilangnya sepeda motor di saat Penggugat sedang bertugas maka status hubungan kerjanya dengan Tergugat menjadi tidak jelas karena Tergugat menyatakan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan Penggugat dan memintanya mengundurkan diri tetapi Penggugat tidak mau karena masih ingin bekerja sedangkan Tergugat mendalilkan Penggugat nyata-nyata telah melakukan kesalahan yang serius dan berat saat bertugas, yang berakibat diputus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan "bagaimanakah status pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sebenarnya?";

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-9 dan 2 (dua) orang saksi yang bernama ARIP RAHMAN dan SUWANDI sedangkan untuk

Halaman 25 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat hanya mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-6;;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) pada tanggal 14 September 2016 seperti yang didalilkan oleh Penggugat dalam positanya angka 2 dan dibenarkan oleh Tergugat dalam jawabannya angka 3;
- Bahwa sesuai bukti surat P-3, P-4, P-5 dan T-2 berupa slip gaji serta keterangan saksi Penggugat bernama SUWANDI dan ARIP RAHMAN, Penggugat bekerja di PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) sebagai *security* dan komponen gajinya yaitu Gaji Pokok sejumlah Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah), Tunjangan Kehadiran per hari untuk shift I sejumlah Rp20.000,00 (dua puluh ribu rupiah), shift II sejumlah Rp30.000,00 (tiga puluh ribu rupiah) dan shift III sejumlah Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah) serta Tunjangan Makan per hari sejumlah Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat bernama SUWANDI, tugas *security* adalah melayani pasien yang baru datang ke rumah sakit dan mengarahkannya, menjaga keamanan rumah sakit, menjaga dan mengatur parkir kendaraan bermotor yang datang ke rumah sakit dan lain-lainnya;
- Bahwa sesuai keterangannya, SUWANDI bekerja di PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) dari tanggal 6 Oktober 2014 sampai dengan tanggal 28 Oktober 2017;
- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat bernama ARIP RAHMAN dan SUWANDI dihubungkan dengan bukti surat T-4 berupa nama *security* pada jadwal kerja *security* pada bulan Desember 2017, sejak saksi bernama SUWANDI keluar dari PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) maka *security* yang bertugas mulai tanggal 29 Oktober 2017 hanya tinggal 2 (dua) orang saja yaitu Penggugat dan Atasannya sedangkan SUPARDI dan KATIMAN bukanlah *security* tetapi bertugas di dalam rumah sakit atau kantor, hanya saja namanya dimasukkan ke dalam jadwal *security* dan bila *security* yang bertugas pada *shift* II kemudian pada *shift* III tidak ada *security* yang bertugas dan tidak ada penggantinya maka *security* yang bertugas pada *shift* II tersebut tugasnya berlanjut sampai pagi;

Halaman 26 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.

#### 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

- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat bernama ARIP RAHMAN, Penggugat pada tanggal 20 Desember 2017 bertugas pada *shift* II (16.00 WIB – 24.00 WIB) kemudian lanjut pada *shift* III (24.00 WIB – 08.00 WIB) karena tidak ada *security* lainnya lagi sedangkan Saksi sendiri yang merupakan atasan Penggugat bertugas pada *shift* I (08.00 WIB -16.00 WIB);
- Bahwa sesuai posita gugatan Penggugat angka 5 dan 6, jawaban Tergugat angka 8 dan 9, bukti surat T-5 dan keterangan saksi Penggugat bernama ARIP RAHMAN, telah terjadi kehilangan 4 (empat) sepeda motor milik karyawan di area parkir pada pukul 03.18 WIB dan pukul 03.40 WIB (tanggal 21 Desember 2017) saat Penggugat sedang bertugas pada *shift* III (24.00 WIB – 08.00 WIB) dan Penggugat saat kejadian hilangnya sepeda motor tersebut dalam posisi sedang tidur di lobi karena merasa kondisi kesehatannya sedang tidak fit atau tidak sehat;
- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat bernama ARIP RAHMAN, *security* yang menjaga rumah sakit setelah kejadian hilangnya sepeda motor diambil dari perusahaan *outsourcing* untuk menggantikan tugas Penggugat dan Atasannya;
- Bahwa sesuai posita gugatan Penggugat angka 7 dan 8 serta keterangan saksi Penggugat bernama ARIP RAHMAN, Tergugat menyatakan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan Penggugat dan memintanya mengundurkan diri tetapi Penggugat tidak mau;
- Bahwa Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2016 sejumlah Rp3.021.650,00 (tiga juta dua puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah);
- Bahwa Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2017 sejumlah Rp3.270.936,00 (tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah);
- Bahwa Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2018 sejumlah Rp3.555.834,00 (tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan permasalahan pokok “bagaimanakah status pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sebenarnya?” dan hak yang seharusnya diterima Penggugat dari Tergugat?”;

Menimbang, bahwa sebelum menjawab permasalahan “bagaimanakah status pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sebenarnya? telah ternyata :

- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) pada tanggal 14 September 2016 sebagai *security*;

Halaman 27 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.

#### 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

- Bahwa PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) mulai tanggal 29 Oktober 2017 hanya dijaga oleh 2 (dua) orang *security* saja yaitu Penggugat dan atasan Penggugat untuk bekerja dalam 3 (tiga) shift sehingga dapat dipastikan bahwa 1 (satu) orang *security* akan bekerja dalam 2 (dua) shift setiap harinya secara bergiliran atau tidak dan apabila ada 1 (satu) orang *security* off (istirahat) maka dapat dipastikan bahwa 1 (satu) orang *security* lainnya akan bekerja dalam 3 (tiga) shift dalam sehari;
- Bahwa Penggugat pada tanggal 20 Desember 2017 dan tanggal 21 Desember 2017 bekerja dalam 2 (dua) shift yaitu shift II dan shift III secara kontinyu kemudian terjadi peristiwa hilangnya 4 (empat) sepeda motor karyawan setelah pukul 03.00 WIB tanggal 21 Desember 2017 saat Penggugat sedang tidur di lobi rumah sakit karena merasa kesehatannya kurang sehat;
- Bahwa Tergugat kemudian mempekerjakan *security* dari perusahaan *outsourcing* untuk menggantikan Penggugat dan atasannya tersebut;
- Bahwa Tergugat akhirnya menyatakan tidak bisa bekerja sama lagi dengan Penggugat dan menyuruhnya untuk mengundurkan diri setelah terjadi peristiwa hilangnya 4 (empat) sepeda motor karyawan tetapi Penggugat tidak mau mengundurkan diri dan ingin tetap bekerja;
- Bahwa ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.’
- Bahwa ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Halaman 28 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.





- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu."

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Manajemen PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) tersimpulkan tidak mempedulikan jam kerja karyawan yang bertugas di bagian *security* dalam bekerja dengan alasan Perusahaan merasa masih belum mampu tetapi dalam hal Penggugat yang bekerja sebagai *security* melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya pada tanggal 21 Desember 2017 (*shift* III) yaitu tidur di saat jam kerja (kondisi sakit) sehingga mengakibatkan terjadinya pencurian sepeda motor milik karyawan Tergugat di tempat parkir maka Tergugat langsung meminta pertanggungjawaban Penggugat dengan menyatakan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan Penggugat dan memintanya mengundurkan diri padahal kesalahan Penggugat yang tidur di saat jam kerja tersebut disebabkan karena kesehatannya dirasa kurang baik pada saat itu apalagi sebenarnya Penggugat telah melaksanakan tugasnya dalam bekerja pada *shift* II pada tanggal 20 Desember 2017 dengan baik tetapi karena yang bekerja pada *shift* III berikutnya tidak ada maka Penggugat melanjutkan bekerja pada *shift* III sampai terjadinya peristiwa pencurian tersebut. Penggugat sebagai *security* tersimpulkan memang sudah beberapa kali bekerja dalam 2 (dua) *shift* atau 16 (enam belas) jam secara langsung bahkan bisa dalam 3 (tiga) *shift* atau 24 (dua puluh empat jam) secara langsung apabila Atasannya melakukan off (istirahat mingguan) karena kondisi yang ada di tempat kerjanya memang seperti itu yaitu hanya ada 2 (dua) *security* setelah 1 (satu) orang *security* (saksi Penggugat bernama suwandi) keluar dari PT Yatama Abadi (RSIA Tiara). Majelis Hakim setelah mempertimbangkan Penggugat dalam melakukan kerja sebagai *security* di PT Yatama Abadi (RSIA Tiara) dengan membandingkan kesalahan yang telah dilakukan oleh Penggugat seperti tersebut di atas berpendapat bahwa kesalahan berat Penggugat dalam bekerja adalah kesalahan yang tidak dapat dihindari karena bersifat manusiawi mengingat kondisi kerja yang ada dan seharusnya Tergugat sedapat mungkin menghindari hal ini karena Penggugat harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya apalagi Tergugat saat ini telah memakai tenaga *security* dari perusahaan *outsourcing* yang berarti sebenarnya mampu mengadakan tenaga *security* sesuai kebutuhannya, yang seharusnya hal ini dilakukan oleh Tergugat pada saat mengalami kekurangan tenaga *security* saat Penggugat dan Atasannya masih bekerja sehingga menurut Majelis Hakim, Penggugat belum bisa diputuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat, mengingat kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai akibat dari kesalahan

Halaman 29 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



yang dilakukan oleh Tergugat juga yaitu mengabaikan atau melanggar ketentuan peraturan ketenagakerjaan kaitan dengan jam kerja dalam bekerja;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, menurut Majelis Hakim mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum bisa diputuskan maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada tempat dan bagian semula, menurut Majelis Hakim karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Penggugat pada tempat dan bagian semula;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintah Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat sejak bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018 sejumlah Rp35.558.340,00 (tiga puluh lima juta lima ratus lima puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh rupiah), menurut Majelis Hakim karena Penggugat pada bulan Januari 2018 masih tetap bekerja selama 1 (satu) bulan maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan pada bulan Januari 2018 sejumlah Rp3.555.834,00 (tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat terhutang sejak bulan September 2016 sampai dengan bulan Januari 2018 sejumlah Rp36.028.716,00 (tiga puluh enam juta dua puluh delapan ribu tujuh ratus enam belas rupiah), Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- Bahwa upah rata-rata Penggugat yang diterima selama per bulan sejumlah Rp1.625.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2016 sejumlah Rp3.021.650,00 (tiga juta dua puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah), tahun 2017 sejumlah Rp3.270.936,00 (tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah) dan tahun 2018 sejumlah Rp3.555.834,00 (tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah);

Halaman 30 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat memang telah membayar upah Penggugat di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Tangerang walaupun berdalih belum mampu seharusnya Tergugat melakukan penangguhan terlebih dahulu sehingga menurut Majelis Hakim, Tergugat tetap harus membayar kekurangan upah Penggugat tersebut, dengan demikian permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat yang belum dibayarkan dari bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2017, total sejumlah **Rp23.941.182,00** (dua puluh tiga juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus delapan dua rupiah) dengan perincian :

Upah rata-rata yang diterima Penggugat per bulan =Rp1.625.000,00

Upah Minimum Kabupaten Tangerang :

Tahun 2016 =Rp3.021.650,00

Tahun 2017 =Rp3.270.936,00

- Kekurangan upah bulan Oktober 2016 s.d. Desember 2016 = 3 x Rp1.396.650,00 = Rp4.189.950,00

- Kekurangan upah bulan Januari 2017 s.d. Desember 2017 = 12 x Rp1.645.936,00 = Rp19.751.232,00

Total jumlah = Rp4.189.950,00 + Rp19.751.232,00 = **Rp23.941.182,00** (dua puluh tiga juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus delapan dua rupiah)

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (Uit Voerbaar Bij Voorraad) walaupun ada perlawanan berupa Verzet, Kasasi dan Upaya hukum lainnya, menurut Majelis Hakim permohonan tersebut ditolak karena Putusan perkara Penggugat tidak termasuk dalam katagori yang dapat dijalankan terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Halaman 31 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### **MENGADILI:**

#### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus;
3. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Penggugat pada tempat dan bagian semula;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan pada bulan Januari 2018 sejumlah Rp3.555.834,00 (tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat yang belum dibayarkan dari bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2017, total sejumlah **Rp23.941.182,00** (dua puluh tiga juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus delapan dua rupiah) dengan perincian :

Upah rata-rata yang diterima Penggugat per bulan =Rp1.625.000,00

Upah Minimum Kabupaten Tangerang :

Tahun 2016 =Rp3.021.650,00

Tahun 2017 =Rp3.270.936,00

- Kekurangan upah bulan Oktober 2016 s.d. Desember 2016 = 3 x  
Rp1.396.650,00 = Rp4.189.950,00

Halaman 32 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan upah bulan Januari 2017 s.d. Desember 2017 = 12 x  
Rp1.645.936,00 = Rp19.751.232,00

Total jumlah = Rp4.189.950,00 + Rp19.751.232,00 = **Rp23.941.182,00** (dua puluh tiga juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus delapan dua rupiah)

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp406.000,00 (empat ratus enam ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 17 Desember 2018 oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg, tanggal 2 Oktober 2018 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 19 Desember 2018, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh PUJIATNO, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.**

**SANTOSA, S.H., M.H.**

**Ir. SETIJOBUDI**

Panitera Pengganti

**PUJIATNO, S.H.**

Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran : -
2. Biaya Proses : -

Halaman 33 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Srg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Biaya relas Panggilan : Rp400.000,00  
4. Materai : Rp6.000,00  
5. Redaksi : -  
+  
Jumlah Rp406.000,00 (empat ratus enam ribu rupiah)

Srg.

Halaman 34 dari 34 Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2018/PN