



PUTUSAN

Nomor : 240/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

REDITNA SITOMPUL Lumban Dolok, 12 Mei 1959, Laki-laki, Agama Kristen, alamat AFD II Torganda, Kel/Desa Torganda Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan.NIK : 1222035205590003, Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya : Dermanto Turnip SH., MH., Harafuddin Sihombing, SH., Fifi Wijaya, SE., SH., para Advokat – Penasihat Hukum pada Kantor DERMANTO TURNIP & PARTNERS, beralamat di Jalan Perdana No.119/88 A Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat Kota Medan, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 September 2016 dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 710/Penk.PHI/2017/PN.Mdn, tanggal 13 September 2017 untuk selanjutnya disebut sebagai... **PENGGUGAT** ;

L a w a n

1. **PT. TOR GANDA PERKEBUNAN SIBISA MANGATUR**, beralamat di Desa Torganda Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara , selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT I**;
2. **PT. TOR GANDA** , beralamat di Jalan Abdullah Lubis No.26 Kelurahan Petisah Hulu , Kecamatan Medan Baru Kota Medan



Sumatera Utara , selanjutnya disebut sebagai
..... **TERGUGAT II;**

Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya : Julpan E. Pasaribu, SH., Kas.Sie SDM PT.Torganda, Ewil Merodak Sitanggung, SH., Adm. SDM PT.Torganda dan Dennis Sam P.Pasaribu, SH., Staf Hubungan Industrial & Kepemerintahan, adalah benar mewakili PT.Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur sebagai Tergugat I dan PT.Torganda sebagai Tergugat II untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial No.240/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Oktober 2017 dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 30 Oktober 2017 dengan register Nomor: 1004/Penk.PHI/2017/PN.Mdn, dalam hal ini selanjutnya disebut dengan
.....**PARA TERGUGAT;**

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

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 15 September 2017 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 18 September 2017 di bawah Register Nomor : 240/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, telah mengemukakan hal - hal sebagai berikut;

DALAM POKOK PERKARA.

I. TENTANG LATAR BELAKANG DAN HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGGUGAT

DENGAN PARA TERGUGAT.

1. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja/karyawan Harian yang bekerja kepada Para TERGUGAT dengan jabatan sebagai Karyawan Harian yang mulai bekerja sejak tanggal 12 Februari 1980 dan terakhir bekerja kepada Para TERGUGAT adalah pada tanggal 22 Juli 2016 (masa bakti kerja selama 36 tahun 6 bulan);



2. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja kepada Para TERGUGAT yaitu di PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur sebagai pekerja/Karyawan harian, Para TERGUGAT melalui perantaraan TERGUGAT I memberikan upah/gaji kepada PENGGUGAT dengan nilai upah sebesar Rp.79.000,- (tujuh puluh sembilan ribu rupiah) untuk setiap harinya, dan jika dikalikan upah harian PENGGUGAT selama 1 (satu) bulan kerja adalah sebesar Rp. 79.000 X 26 hari = Rp.2.054.000,- (dua juta lima puluh empat ribu rupiah);
3. Bahwa Para TERGUGAT adalah perseroan terbatas yang memiliki bidang usaha dalam bidang perkebunan, dimana TERGUGAT I adalah pelaksana kegiatan perkebunan sibisa mangatur yang terletak di Desa Torganda Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan, sementara TERGUGAT II adalah penanggungjawab penuh atas pengelolaan dan management perkebunan termasuk dalam lingkup manajemen TERGUGAT I serta bertanggungjawab pula terhadap segala sesuatu hak dan kepentingan hukum para pekerja/karyawan harian(ic. PENGGUGAT);
4. Bahwa TERGUGAT I sebagai pelaksana kegiatan perkebunan telah mempekerjakan PENGGUGAT sebagai pekerja/karyawan harian sejak tanggal 12 Februari 1980 hingga sampai tanggal 22 Juli 2016 dengan memberi upah harian sebesar Rp. 79.000,- (tujuh puluh sembilan ribu rupiah);
5. Bahwa TERGUGAT II adalah Induk perusahaan/ kantor pusat TERGUGAT I, yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengelolaan dan management perkebunan milik PT Tor Ganda,sehingga segala kebijakan operasional dan management yang terdapat pada TERGUGAT I adalah berasal dari TERGUGAT II. Dengan demikian, dalam lingkup tanggung jawab pekerja/karyawan harian, baik TERGUGAT I dan TERGUGAT II secara bersama – sama bertanggung jawab terhadap segala hak dan kepentingan hukum yang terkait dengan para pekerja/karyawan harian(ic. PENGGUGAT);
6. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka hubungan hukum antara PENGUGAT dengan Para TERGUGAT adalah hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan industrial yang terdapat didalam lingkungan hukum PT Tor Ganda, yaitu PENGGUGAT sebagai pekerja dan Para TERGUGAT (TERGUGAT I dan TERGUGAT II) sebagai pemberi kerja;



II. TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA
PENGGUGAT DENGAN PARA TERGUGAT;
TENTANG PERSELISIHAN HAK;

7. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja kepada Para TERGUGAT dibawah naungan TERGUGAT I, yaitu sejak tanggal 12 Februari 1980 hingga sampai tanggal 22 Juli 2016, PENGGUGAT selalu bekerja dengan baik dengan mengikuti segala instruksi dan perintah kerja yang berlaku dilingkungan kerja TERGUGAT I;
8. Bahwa selama PENGGUGAT melakoni pekerjaannya sebagai pekerja, Para TERGUGAT ***tidak pernah membekali PENGGUGAT*** dengan memberi dan memfasilitasi peralatan kerja seperti Angkong, Egerek, Dodos, Kampak Buah, Gancu, Batu Asah (peralatan kerja di perkebunan) kepada PENGGUGAT. Namun demikian, meski kepada PENGGUGAT tidak dibelaki alat – alat kerja yang berkaitan langsung dengan pekerjaan kebun, PENGGUGAT dengan kerelaan hati terpaksa mengeluarkan biaya sendiri untuk membeli peralatan – peralatan kerja di kebun seperti Angkong dan pegangan, Egerek dan pegangan, Dodos dan pegangan, Kampak Buah dan pegangan, Gancu dan pegangan, Batu Asah dengan rincian biaya sebagai berikut :

No	Nama Peralatan	Harga Rupiah
1	Angkong dan perawatan	300.000,-
2	Egerek dan pegangan	100.000,-
3	Dodos dan pegangan	100.000,-
4	Kampak Buah dan pegangan	100.000,-
5	Gancu dan pegangan	100.000,-
6	Batu asah	50.000,-

Dengan nilai total Rp.1.043.000 (satu juta empat puluh tiga ribu rupiah) setiap tahunnya, namun dihitung sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dikuatkan pula dalam Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan= Rp.1.043.000 (satu juta empat puluh tiga ribu rupiah).

9. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja pada perusahaan Para TERGUGAT, yaitu sejak tanggal 12 Februari 1980 hingga sampai tahun 2009, Para TERGUGAT baik TERGUGAT I ataupun TERGUGAT II tidak memberikan hak hukum PENGGUGAT akan pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan penuh sebagai hak pekerja/karyawan harian yang telah bekerja kepada Para TERGUGAT;



10. Bahwa perbuatan Para TERGUGAT tersebut yang telah tidak memberikan uang THR kepada PENGGUGAT adalah bertentangan dengan dan tidak bersesuaian dengan peraturan dari pemerintah Republik Indonesia sebagaimana yang ditegaskan dan dinyatakan didalam **Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER – 04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan** sebagaimana telah dirubah dengan **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan**, diatur didalam :

Pasal 1 ayat (1) "Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan"

Pasal 2 ayat (1) "Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun secara terus menerus atau lebih"

11. Bahwa PENGGUGAT yang bekerja kepada Para TERGUGAT, adalah berstatus sebagai Pekerja/Karyawan Harian. Sehingga dengan demikian, hak PENGGUGAT sebagai pekerja harian yang bekerja kepada Para TERGUGAT berhak pula mendapatkan THR Keagamaan sesuai dengan ketentuan **Pasal 3 ayat (3) huruf (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER – 04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan** sebagaimana telah dirubah dengan **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, yaitu :**

Pasal 3 ayat (3) "bagi pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut :

a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata - rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan;

12. Bahwa adapun yang harusnya dibayarkan oleh Para TERGUGAT, baik TERGUGAT I ataupun TERGUGAT II kepada PENGGUGAT akan



pembayaran THR selama kurun waktu tahun 1995 sampai tahun 2009

(selama 14 tahun) adalah sebesar :

- Gaji UMK Labuhanbatu Selatan yaitu sebesar = Rp. 2.085.000,-
- THR Tahun 1995 – 2009 = 14 tahun x Rp. 2.085.000 = **Rp. 29.190.000,-**

13. Bahwa selain itu, sejak Tahun 2010 hingga sampai tahun 2014, Para Tergugat telah membayar uang THR kepada PENGGUGAT, tetapi adapun jumlah pembayaran uang THR tersebut dilakukan secara tidak penuh, yaitu dengan perincian :

Pembayaran THR Tahun 2010 sebesar Rp. 300.000

Pembayaran THR Tahun 2011 sebesar Rp. 300.000

Pembayaran THR Tahun 2012 sebesar Rp. 300.000

Pembayaran THR Tahun 2013 sebesar Rp. 325.000

Pembayaran THR Tahun 2014 sebesar Rp. 525.000

14. Bahwa dari rincian tersebut diatas, jelas terlihat bahwa Para TERGUGAT telah lalai melakukan kewajiban hukumnya secara tidak penuh. Bahwa seharusnya Para TERGUGAT membayar uang THR PENGGUGAT pada tahun – tahun tersebut dengan rincian sebagai berikut :

Pembayaran THR Tahun 2010 sebesar Rp. 2.085.000 - Rp. 300.000,- = Rp.

1.785.000,-

Pembayaran THR Tahun 2011 sebesar Rp. 2.085.000 – Rp. 300.000,- = Rp.

1.785.000,-

Pembayaran THR Tahun 2012 sebesar Rp. 2.085.000 – Rp. 300.000,- = Rp.

1.785.000,-

Pembayaran THR Tahun 2013 sebesar Rp. 2.085.000- Rp. 325.000,- = Rp.

1.760.000,-

Pembayaran THR Tahun 2014 sebesar Rp. 2.085.000 – Rp. 525.000,- = Rp.

1.560.000,-

Pembayaran THR Tahun 2016 sebesar Rp.2.085.000 = Rp.

2.085.000,-

T O T A L = Rp.10.760.000,-

Dengan demikian, yang harus diterima oleh Penggugat akan pembayaran uang THR sejak tahun 1995 hingga tahun 2009 + pemenuhan pembayaran uang THR tahun 2010 sampai tahun 2014 dan THR tahun 2016 adalah :

Rp. 29.190.000 + Rp. 10.760.000 = Rp. 39.950.000,- (dua puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah)

15. Bahwa terhadap tagihan – tagihan akan pembayaran uang THR periode tahun 2004 – tahun 2009 dan pemenuhan pembayaran uang THR tahun 2010 – tahun 2014 telah beberapa kali dilakukan oleh PENGGUGAT kepada Para TERGUGAT, baik kepada TERGUGAT I ataupun kepada TERGUGAT II, tetapi adapun tanggapan dari Para TERGUGAT selalu bertele – tele dan



hanya memberikan janji – janji semata hingga pada saat gugatan ini diajukan;

16. Bahwa selain kepada PENGGUGAT, para pekerja lainnya yang berstatus sama dengan PENGGUGAT juga diperlakukan secara sama oleh Para TERGUGAT, yaitu Para TERGUGAT juga tidak melakukan kewajiban hukumnya dengan melakukan pembayaran dan pemenuhan pembayaran uang THR dalam masing – masing periode tahun sebagaimana tersebut diatas. Hal tersebut jelas telah bertentangan dengan peraturan hukum sebagaimana yang telah ditentukan oleh Pemerintah Republik Indonesia, dengan kata lain Para TERGUGAT telah tidak taat dan tidak menghormati peraturan pemerintah Republik Indonesia yang telah memberi perlindungan hukum kepada warganya sebagai pekerja. Sehingga dengan demikian, kepada Para TERGUGAT mohon agar dihukum untuk memenuhi segala kewajiban hukumnya akan pembayaran dan pemenuhan pembayaran uang THR kepada PENGGUGAT sebagaimana dalam periode tahun diatas ;
17. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja di Perusahaan PARA TERGUGAT belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan hak cuti tahunan yang semestinya merupakan kewajiban PARA TERGUGAT untuk memberitahukan dan ataupun mengganti hak cuti tahunan tersebut sesuai pasal 79 UU No.13 Tahun 2003, maka dengan demikian sangat patut dan layak secara hukum PENGGUGAT memperoleh hak tersebut yang apabila diperhitungkan sesuai UMK Labuhanbatu Selatan yaitu sebesar Rp.2.085.000,- /26hari kerja = Rp.80.192,- x 12 hari/tahun = Rp. 962.304,- dikali masa kerja 36 Tahun 6 bulan namun dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(13 tahun 6 bulan) = Rp. 12.509.952,- + Rp.481.152,- = **Rp. 12.991.104,-**
18. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan memberikan putusan nantinya berupa perintah kepada Para TERGUGAT untuk membayar hak-hak lainnya yang belum diterima PENGGUGAT sewaktu masih aktif bekerja kepada Para TERGUGAT berupa Uang THR, Uang Peralatan Kerja dan Uang Cuti Tahunan yang belum diambil, yaitu :
 1. Memerintahkan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk terlebih dahulu membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PENGGUGAT dengan membayar uang THR yang diperhitungkan sejak tahun 1995 hingga 2014



- dan tahun 2016 kepada PENGGUGAT sebesar **Rp. 39.950.000 (tiga puluh sembilan juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);**
2. Memerintahkan kepada TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk membayar biaya peralatan kerja yang dihitung sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dikuatkan pula dalam Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebesar = **Rp.1.043.000 (satu juta empat puluh tiga ribu rupiah).**
 3. Memerintahkan kepada TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk membayar uang pengganti hak cuti tahunan yang belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan sesuai UMK Labuhanbatu Selatan sebesar $Rp.2.085.000,- /26hari = Rp.80.192,- \times 12 \text{ hari/tahun} = Rp. 962.304,-$ dikali masa kerja 27 tahun 7 bulan (dihitung sejak berlakunya undang=undang ketenagakerjaan) yaitu 13 Tahun 6 Bulan = $Rp. 12.509.952,- + Rp.481.152,- = \mathbf{Rp. 12.991.104,-};$
Total 1 + 2 + 3 = Rp. 53.984.104,- (lima puluh tiga juta sembilan ratus delapan puluh empat ribu seratus empat rupiah).

TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

19. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa selain permasalahan tersebut diatas, antara PENGGUGAT dengan Para TERGUGAT juga masih mempunyai permasalahan hukum yang berkaitan dengan status PENGGUGAT sebagai pekerjanya Para TERGUGAT, yaitu tentang adanya pemberhentian dan larangan bagi PENGGUGAT untuk bekerja kembali kepada Para TERGUGAT. Hal mana dilatar belakanginya oleh adanya kebijakan dari Para TERGUGAT yang akan melakukan mutasi kerja kepada PENGGUGAT untuk pindah kerja ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon. Bahwa selain kepada PENGGUGAT akan dimutasi kerja ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon, kebijakan tersebut juga ditujukan kepada pekerja/karyawan harian lainnya yang sejawat dengan PENGGUGAT;
20. Bahwa pada bulan 17 Juli 2016, Para TERGUGAT melalui perantaraannya selaku Mandor Kebun telah menyatakan dan menyampaikan secara lisan kepada PENGGUGAT dan juga kepada para pekerja/karyawan harian lainnya, yaitu bahwa kepada PENGGUGAT dan beberapa orang yang pekerja/karyawan harian lainnya akan di mutasi kerja ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon, dengan status yang sama yaitu pekerja/ karyawan harian. Dan selanjutnya, berkaitan dengan adanya mutasi kerja tersebut, kepada Penggugat dan pekerja/karyawan harian lainnya tidak



- diperkenankan lagi untuk bekerja dilingkungan perkebunan milik Para TERGUGAT *in casu* perkebunan sibisa mangatur milik Para TERGUGAT;
21. Bahwa selain adanya pemberitahuan mutasi kerja tersebut yang juga turut serta melarang PENGGUGAT untuk bekerja kembali, Para TERGUGAT juga menyampaikan kepada PENGGUGAT bahwa pelaksanaan proses perpindahan mutasi kerja ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon **akan segera diproses**;
 22. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa redaksional **“akan segera diproses”** sengaja di **bold (huruf tebal)** oleh Penggugat, karena inilah suatu **“pernyataan”** yang tidak pernah dilaksanakan oleh Para TERGUGAT sehingga menyebabkan ketidakjelasan status kerja PENGGUGAT;
 23. Bahwa setelah PENGGUGAT mendengar pernyataan dari Para TERGUGAT tentang akan dilakukannya mutasi kerja ke wilayah Kota Ambon dan melarang PENGGUGAT untuk bekerja kembali seperti biasanya, PENGGUGAT dan beberapa pekerja/karyawan harian yang tergabung dalam sejumlah orang yang akan dimutasi kerja, berusaha menghubungi dan mendatangi jajaran pengurus dan manajemen Para TERGUGAT untuk mengklarifikasi akan kebenaran dari informasi mutasi kerja tersebut;
 24. Bahwa dari upaya – upaya yang dilakukan oleh PENGGUGAT dan beberapa rekan PENGGUGAT sesama pekerja/karyawan harian dalam hal menemui jajaran pengurus dan manajemen Para TERGUGAT, selalu mendapat kesulitan karena PENGGUGAT dan beberapa rekannya selalu mendapat penolakan, hal ini membuktikan adanya sikap dari Para TERGUGAT yang terkesan menghindari dari PENGGUGAT dan beberapa rekannya. Namun demikian, ada beberapa rekan PENGGUGAT yang dilain waktu yang berbeda dapat berkesempatan bertemu dengan unsur pimpinan manajemen dari lingkungan Para TERGUGAT dan menanyakan perihal kepastian kapan keberangkatan para pekerja yang akan dimutasi ke wilayah Kota Ambon dan bagaimana proses pelaksanaan mutasi tersebut;
 25. Meskipun demikian, atas adanya pertanyaan tersebut diatas, Para TERGUGAT tidak dapat memberikan jawaban yang pasti kepada rekan – rekan PENGGUGAT yang selanjutnya juga disampaikan kepada PENGGUGAT. Dengan kata lain, kapan dan bagaimana proses perpindahan dan keberangkatan PENGGUGAT dan beberapa rekannya sesama pekerja yang akan dimutasi ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon, hingga kini tidak jelas namun yang terparah kepada PENGGUGAT dan beberapa



rekannya sesama pekerja, **telah dilarang untuk bekerja seperti semula dan tidak diberi upah;**

26. Bahwa dari peristiwa tersebut, PENGGUGAT telah dibuat menjadi kebingungan karena ketidakjelasan statusnya. Disisi lain PENGGUGAT akan dimutasi kerja ke wilayah Kota Ambon, disisi lain PENGGUGAT dilarang untuk bekerja karena akan dimutasi, dan hal yang terpenting yang menjadi dilema PENGGUGAT adalah tidak adanya pembayaran gaji kepada PENGGUGAT selama proses mutasi kerja yang tidak kunjung dilakukan oleh Para TERGUGAT;
27. Bahwa akibat dari ketidakjelasan soal mutasi kerja tersebut, menyebabkan PENGGUGAT menjadi bingung, kebingungan dan sungguh bingung karena tidak tahu harus berbuat apa. Jikalau PENGGUGAT harus menetap di wilayah perkebunan sibisa mengatur sementara Penggugat tidak diberi upah, bagaimana PENGGUGAT akan membiayai nafkah hidupnya dan keluarga, dan jikalau PENGGUGAT memilih untuk pulang kekampung halamannya sambil menunggu proses pemberangkatan kerja ke wilayah Kota Ambon, ternyata hal tersebut menjadikan Para TERGUGAT beranggapan bahwa PENGGUGAT tidak bersedia untuk dimutasi sehingga menyimpulkan bahwa PENGGUGAT dianggap telah mengundurkan diri secara sepihak..? adalah menjadi hal dilematis yang dialami oleh PENGGUGAT;
28. **Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa belakangan diketahui oleh PENGGUGAT, adapun maksud dan tujuan Para TERGUGAT yang bermaksud akan melakukan mutasi kerja ke wilayah Kota Ambon kepada PENGGUGAT dan kepada para pekerja/karyawan harian lainnya adalah merupakan akal bulus dari Para TERGUGAT saja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak langsung kepada PENGGUGAT dan kepada para pekerja/karyawan harian lainnya. Karena dengan dilakukan mutasi kerja ke wilayah Kota Ambon yang sangat jauh dan adalah merupakan lingkungan yang asing bagi Penggugat dan mengingat usia PENGGUGAT dan para pekerja/karyawan harian lainnya sudah memasuki "USIA PENSIUN", sehingga kepada PENGGUGAT dan para pekerja/karyawan harian lainnya diperhadapkan suatu pilihan yang sulit untuk pindah kerja, sehingga menurut Para TERGUGAT apabila kepada PENGGUGAT diberikan perintah pindah kerja yang mungkin akan sulit untuk diterima, dan apabila PENGGUGAT tidak**



bersedia untuk dimutasi kerja ke wilayah Kota Ambon, maka PENGGUGAT dianggap mengundurkan diri secara sepihak. Sehingga dengan adanya pengunduran diri PENGGUGAT kepada Para TERGUGAT, maka Para TERGUGAT tidak akan pernah membayar uang pesangon kepada PENGGUGAT dan kepada para pekerja/karyawan harian lainnya. Inilah yang menjadi akal bulus dari Para TERGUGAT, yang TIDAK menghargai tenaga, waktu dan pengabdian PENGGUGAT yang telah menghabiskan puluhan tahun masa hidupnya dan di usia produktifbekerja kepada Para TERGUGAT hanya sebagai pekerja/karyawan harian. Dimana dari tenaga dan waktu yang diberikan oleh PENGGUGAT kepada Para TERGUGAT telah dinikmati oleh Para TERGUGAT berupa keuntungan dari hasil produksi kebun yang selalu baik;

29. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa karena tidak adanya kejelasan dan kepastian akan proses mutasi kerja kapan dilakukan, sehingga PENGGUGAT dan beberapa orang temannya sesama pekerja/karyawan harian meminta kepada Para TERGUGAT agar bagi para pekerja yang telah berusia 55 tahun keatas (ic. PENGGUGAT), sebaiknya di pensiunkan dan beri hak-hak pekerja yang layakesuai dengan ketentuan undang-undang karena telah turut andil dan berperan besar dalam membesarkan perusahaan perkebunan milik Para TERGUGAT, tetapi adapun jawaban dari Para TERGUGAT akan hal tersebut adalah tidak ada, hanya menampilkan tampilan perawakan bisu sebagaimana tampilan patung yang mustahil dapat mengeluarkan bunyi suara. Hal inilah yang menjadi ciri khas para pengusaha dijamin sekarang, yang karena kepintarannya yang terlalu pintar dengan label gelar – gelar pendidikannya yang mumpuni malah digunakan untuk menghabisi dan memperkosa hak – hak orang yang telah turut serta membuat usahanya berkembang dan membantunya menikmati keuntungan dan kekayaan yang melimpah. Karena sebenarnya para pekerja adalah aset dari perusahaan yang telah bekerja maksimal dan tidak pernah melakukan perbuatan yang merugikan reputasi perusahaan, kinerja perusahaan maupun keuangan perusahaan;

Oleh karena itu tindakan Para TERGUGAT yang telah mengeluarkan keputusan Mutasi tanpa dasar kepada PENGGUGAT dan pekerja/karyawan harian lainnya serta tidak memperbolehkan PENGGUGAT bekerja



diperusahaan ParaTERGUGAT diluar dari yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

- Bahwa mutasi yang dilakukan oleh ParaTERGUGAT dari perusahaan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur dimutasi ke perusahaan di WILAYAH Provinsi Maluku-Ambon sudah termasuk kategori penempatan tenagakerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) yang sepatutnya harus terlebih dahulu mendapat Surat Persetujuan Penempatan (SPP) dari pejabat yang berwenang, namun hal tersebut tidaklah dilakukan oleh ParaTERGUGAT sehingga tindakan Para TERGUGAT tersebut sangatlah bertentangan dengan **Keputusan Menakertrans RI No. KEP.07/Men/2008;**
- Bahwa mutasi yang dilakukan oleh Para TERGUGAT telah bertentangan dengan perundang-undangan, oleh karena telah jelas dan terbukti PENGGUGAT dan pekerja lainnya merupakan pekerja/karyawan harian bukan karyawan tetap pada perusahaan TERGUGAT tersebut sehingga tidaklah layak dan patut apabila dilakukan mutasi ke Provinsi Maluku Kota Ambon, yang mana perbuatan ParaTERGUGAT tersebut merupakan ithikad yang tidak baik kepada pekerja/karyawan harian yang semata-mata dilakukan agar PENGGUGAT dan pekerja harian lainnya bersedia untuk mengundurkan diri dan menghilangkan hak-hak daripada pekerja/karyawan harian tersebut;
- Bahwa tindakan Para TERGUGAT yang telah melakukan mutasi kepada PENGGUGAT dari perusahaan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur Provinsi Sumatera Utara ke perusahaan yang berada di Ambon Provinsi Maluku sangatlah bersifat tidak manusiawi, karena mutasi dilakukan tanpa persetujuan dari PENGGUGAT dan pekerjaan harian lainnya dan tanpa mempertimbangkan keadaan PENGGUGAT dan pekerja lainnya yang telah berkeluarga mempunyai istri dan anak-anak yang masih sekolah, dan adanya perbedaan waktu antara Indonesia Barat dan Indonesia Timur, perbedaan adat-istiadat, perbedaan budaya, dan perbedaan kebiasaan antara warga Sumatera Utara dan warga Maluku;



- Bahwa oleh karena perbuatan Para TERGUGAT yang tetap melaksanakan Mutasi tersebut dan tidak memperbolehkan PENGGUGAT bekerja pada perusahaan Para TERGUGAT tanpa disertai dengan surat pemberhentian merupakan tindakan sewenang-wenang yang tidak berdasar, padahal patut diketahui oleh Para TERGUGAT bahwa apabila PENGGUGAT tidak diperbolehkan lagi bekerja merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak beralasan hanya untuk menghilangkan pemberian hak-hak PENGGUGAT, yang mana telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa atas fakta tersebut di atas, tindakan Para TERGUGAT yang telah mengeluarkan Surat Mutasi tanpa dasar kepada PENGGUGAT serta tidak memperbolehkan PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT adalah merupakan tindakan yang sewenang-wenang dan tidak berdasar secara hukum, sehingga perbuatan Para TERGUGAT tersebut telah bertentangan dengan Pasal 169 ayat 1 huruf (e) :**“bahwa memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan”**, maka patut dan beralasan demi hukum PENGGUGAT mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) a quo, sesuai dengan Pasal 169 ayat 1 huruf (e) dan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PENGGUGAT berhak untuk mendapatkan uang Pesangon 2x Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa meskipun Pelaksanaan Mutasi yang dilakukan oleh Para TERGUGAT merupakan Mutasi secara sepihak dan sewenang-wenang serta tuduhan yang tidak berdasar, sehingga PENGGUGAT telah berusaha menyelesaikan permasalahan secara Bipartit dengan PARA TERGUGAT tetapi tidak dapat diselesaikan secara musyawarah ;
- Bahwa perbuatan Para TERGUGAT yang tidak memperbolehkan PENGGUGAT bekerja pada perusahaan Para TERGUGAT tanpa disertai dengan surat pemberhentian dan hingga saat gugatan aquo



dimajukan dipersidangan dimana PENGGUGAT telah memasuki **usia pensiun** sehingga Para TERGUGAT seyogyanya mengakhiri hubungan kerja dengan PENGGUGAT karena telah PENSUN dan membayarkan hak-hak PENGGUGAT serta patut diketahui oleh Para TERGUGAT bahwa apabila PENGGUGAT tidak diperbolehkan lagi bekerja merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak beralasan hanya untuk menghilangkan pemberian hak-hak PENGGUGAT, yang mana telah bertentangan dengan **Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**;

30. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa dikarenakan tidak adanya jawaban dari Para TERGUGAT yang dapat menjawab keinginan dari PENGGUGAT sebagaimana tersebut diatas sehingga pada tanggal 1 Agustus 2016 PENGGUGAT yang diwakili oleh rekan – rekannya sesama pekerja/karyawan harian yang bekerja kepada Para TERGUGAT, telah mengajukan Surat perihal Permohonan Mediasi kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Pinang pada Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan agar permasalahan PENGGUGAT dengan Para TERGUGAT dapat diselesaikan melalui proses Mediasi secara Tripartit;
31. Bahwa dalam proses Mediasi tersebut, Mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Pinang pada Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah mengeluarkan anjuran kepada para pekerja Para TERGUGAT yang salah satunya adalah PENGGUGAT dan kepada Para TERGUGAT, anjuran mana telah dinyatakan berdasarkan Surat Anjuran No. 565/540/TK/2016 tertanggal 31 Agustus 2016 yang pada pokoknya Mediator menganjurkan sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. **Agar manajemen PT Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur dapat mengakhiri hubungan kerja terhadap sdr. Sabar Napitulu dan Kawan sebanyak 123 orang (data terlampir) dan membayar pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, uang penggantian hak ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tahun 2016 Kabupaten Labuhan Batu Selatan;**



2. Agar manajemen PT Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur mengembalikan Sdr. Sabar Napitupulu dan Kawan sebanyak 123 orang ketempat dimana Sdr. Sabar Napitupulu dan Kawan diterima bekerja;
 3. Agar manajemen PT Torganda Sibisa Mangatur dapat membayar kekurangan uang sisa THR/THN tahun 2015 sebesar 50% yaitu Rp. 987.508,- (Sembilan ratus delapan puluh Sembilan ribu lima ratus delapan rupiah) kepada Sdr. Sabar Napitupulu dan Kawan sebanyak 123 orang (data terlampir);
 4. Agar kedua belah pihak memberi jawaban atas anjuran tersebut selambat – lambatnnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
32. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa terkait dengan anjuran dari Mediator, tindakan Para TERGUGAT tidak jelas bagaimana tanggapan/sikapnya, apakah menerima anjuran dari Mediator atau tidak. Sehingga hal tersebut membuat status PENGGUGAT menjadi tidak jelas dan tidak karu – karuan membuat PENGGUGAT menjadi kebingungan dan tidak tahu harus berbuat apa, karena hal tersebut membuat PENGGUGAT menjadi dilema apakah harus tetap bertahan dilingkungan Para TERGUGAT (tetap tinggal di daerah perkebunan tanpa bekerja dan tidak menerima upah atau akan memilih pulang kekampung halaman dengan status tidak jelas);
33. Bahwa terkait dengan anjuran dari MediatorNo. 565/540/TK/2016 tertanggal 31 Agustus 2016 disebutkan apabila kedua belah pihak (ic. PENGGUGAT dan Para TERGUGAT) diberi kesempatan memberi jawaban atas anjuran tersebut **selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran**, faktanya sesuai dengan batasan waktu yang ditentukan Para TERGUGATtidak memberikan jawaban kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten LabuhanBatu Selatan, artinya Para TERGUGAT telah **MENOLAK** anjuran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten LabuhanBatu Selatan tersebut;
34. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa dikarenakan tidak adanya kepastian hukum akan status hukum PENGGUGAT di lingkungan hukum Para TERGUGAT, khususnya tidak adanya kepastian hukum akan anjuran dari Mediator, maka PENGGUGAT memohon kehadiran Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Yang Mulia Majelis



Hakim pemeriksa dan pemutus perkara aquo, agar dapat menyelesaikan permasalahan hukum antara PENGGUGAT dengan Para TERGUGAT dengan cara menyatakan hubungan hukum antara PENGGUGAT dengan Para TERGUGAT sebagai pekerja dan pemberi kerja diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja, karena atas dasar mutasi kerja tersebut Para TERGUGAT secara tidak langsung telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT dan juga PENGGUGAT telah pula memasuki usia Pensiun sejak perkara a quo dimajukan dipersidangan;

35. Bahwa oleh karena PARA TERGUGAT tidak menerima/ menolak anjuran tersebut, maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 5 yang menyebutkan ***“dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial”*** maka cukup beralasan demi hukum pengajuan Gugatan PENGGUGAT ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
36. Bahwa dengan tindakan ParaTERGUGAT yang melakukan PHK terhadap PENGGUGAT tanpa kesalahan yang jelas disertai PENGGUGAT telah memasuki usia PENSIUNsehingga merugikan PENGGUGAT, kerugian mana harus dibayar Para TERGUGAT secara tunai, seketika dan sekaligus sesuai dengan Pasal 169 dan/atau Pasal 167, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka pantas dan layak menurut hukum jika Para TERGUGAT dihukum untuk membayar Hak-hak PENGGUGAT, yang ditempatkan pada PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur sebagai pekerja/ Karyawan harian selama 35 tahun(8) delapan bulan dan menerima upah terakhir pada bulan Juli 2016 dengan rincian sebagai berikut:

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 9 X 2.085.000,-	37.530.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	10 X 2.085.000,-	20.850.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (58.380.000,-)	8.757.000,-
	TOTAL	1 + 2+ 3	67.137.000,-



37. Bahwa oleh karena PENGGUGAT khawatir setelah perkara ini diputuskan, ParaTERGUGAT tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum, apabila ParaTERGUGAT dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini diucapkan dengan baik, seketika dan sempurna;
38. Bahwa oleh karena khawatir akan itikad tidak baik dari PARA TERGUGAT sebelum perkara a quo diputus dan agar gugatan PENGGUGAT ini tidak sia – sia (*illusoir*), maka PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) terhadap Harta Bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan ParaTERGUGAT;
39. Bahwa untuk menjamin kepastian hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka untuk itu, PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo memohon agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu/serta merta walaupun dilakukan upaya kasasi atau upaya hukum lainnya (*uit voerbaar bij voerraad*);
40. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa gugatan ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang sesuai dengan Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi ***“dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”***, sehingga beralasan demi hukum gugatan PENGGUGAT dalam perkara a quo layak dan patut dikabulkan untuk seluruhnya;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum yang diuraikan PENGGUGAT diatas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menetapkan hari persidangan dan memanggil para pihak yang



berperkaranya untuk menghadiri persidangan dan selanjutnya memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II;
3. Menyatakan perbuatan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II yang menyuruh atau memerintahkan PENGGUGAT melaksanakan mutasi tanpa dasar kepada PENGGUGAT dari PT. Torganda Sibisa Mangatur ke Provinsi Maluku Kota Ambon serta tidak memperbolehkan PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan perbuatan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II yang tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah memasuki Usia Pensiun adalah bertentangan dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II belum membayar hak-hak lainnya dari PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, berupa kekurangan uang THR (Tunjangan Hari Raya), biaya peralatan kerja dan uang pengganti hak cuti tahunan;
6. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II kepada PENGGUGAT adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Menghukum TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II membayar Hak-hak PENGGUGAT sesuai dengan Pasal 169 dan/atau Pasal 167, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk seluruhnya secara tunai, seketika dan serta merta dengan perincian sebagai berikut :

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 9 X 2.085.000,-	37.530.000,-



2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	10 X 2.085.000,-	20.850.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (58.380.000,-)	8.757.000,-
	TOTAL	1 + 2+ 3	67.137.000,-

8. Menghukum dan memerintah TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk membayar hak-hak lainnya dari PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3) dan (4) UU RI No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yaitu dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Pembayaran hak-hak lainnya dari PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II berupa THR (Tunjangan Hari Raya) yang diperhitungkan sejak periodetahun 1995 hingga 2014 dan tahun 2016 kepada PENGGUGAT sebesar **Rp. 39.950.000 (Tiga puluh sembilan juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)**;
- 2) Pembayaran hak-hak lainnya dari PENGGUGAT yang belum dibayar ParaTERGUGAT berupabiaya peralatan kerja yang dihitung sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dikuatkan pula dalam Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebesar= **Rp.1.043.000** (satu juta empat puluh tiga ribu rupiah);
- 3) Pembayaran hak-haklainnya dari PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II berupa uang pengganti hak cuti tahunan yang belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan sesuai UMK Labuhanbatu Selatan sebesar Rp.2.085.000,- /26hari = Rp.80.192,- x 12 hari/tahun = Rp. 962.304,- dikali masa kerja 35 Tahun 8 bulandiperhitungkan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 13 tahun 6 bulan = Rp. 12.509.952,- + Rp.481.152,- = **Rp. 12.991.104,-**;
- 4) Pembayaran upah PENGGUGAT selama 8 (delapan) bulan yang diperhitungkan saat ini pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan mulai bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Maret 2017. Sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum*



ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Total 8 Bulan x Rp. 2.085.000,- = **Rp 16.680.000,-**

(terbilang : enam belas juta enam ratus delapan puluh rupiah)

9. Menghukum TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan dengan baik, seketika dan sempurna;
10. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah dilaksanakan terhadap Harta Bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II;
11. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta upaya hukum lainnya (*uit voerbar bij vooraad*);
12. Memerintahkan TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk patuh terhadap isi putusan ini;
13. Menghukum TERGUGAT-I dan TERGUGAT-II untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng; atau

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir diwakili oleh kuasanya : Dermanto Turnip SH., MH., Harafuddin Sihombing, SH., Fifi Wijaya, SH., sedangkan Tergugat I dan Tergugat II hadir diwakili oleh kuasanya : Joko Widodo, sebagai Kepala Personalia Sibisa Mangatur, beralamat di Rantau sakti-RT/RW.007/003 Rantau Sakti, Tambusai Utara serta Tergugat II hadir diwakili oleh kuasanya : Dennis Sam P. Pasaribu, SH., sebagai Staff Hubungan Industrial & Kepemerintahan,;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat ;



Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban tertanggal 30 Oktober 2017, yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat I dan II mengakui Penggugat sebagai Karyawan Musiman PT.Tor Ganda Kebun Sibisa Mangatur(id;agar Penggugat Membuktikannya);
2. **Bahwa Tergugat I dan II tidak memutasikan** Penggugat (Ic. Reditna Sitompul), dan itu semua hanyalah wacana; sehingga apa yang dinyatakan Penggugat dalam dalil gugatannya tidak dapat diterima dan sudah seharusnya ditolak ;
3. Bahwa Penggugat menyatakan dalam Halaman 4 nomor 8 "...para Tergugat tidak pernah membekali Penggugat dengan memberikan dan memfasilitasi **peralatan kerja** seperti angkong, eggrek.....dst", pernyataan Penggugat adalah mengada-ada dan melakukan pembohongan publik seakan-akan bahwa Tergugat I dan II tidak mengindahkan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Pasal 1601 dan ps.1604 BW, bahwa dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat basis dan premi dengan tujuan agar mengganti peralatan kerja dan perangsang tenaga kerja atau disebut Partner Shift, maka semua peralatan kerja dapat diperjanjikan melalui perjanjian kemitraan/membawa sendiri alat kerjanya kecuali pengangkutan hasil produksi; Dengan demikian, berdasarkan ketentuan peraturan Perundang-undangan merupakan wacana yang meminta si Pekerja membawa dan menggunakan alat kerjanya sendiri yang diperjanjikan penggunaan alat kerjanya; maka hal ini Penggugat tidak menyadari dan telah mengabaikan apa yang diperbuat oleh Menageman Perusahaan Tergugat terhadap Penggugat dalam hal pemberian premi alat kerja (Ic.alat panen) diluar upah/gaji sebagai pengganti alat kerja dibayar berdasarkan tarif harga pembelian perjenis alat kerja diterima oleh si Pekerja Harian Lepas (Ic.Penggugat), maka hal ini sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga dalil ini ditolak untuk seluruhnya.
4. Bahwa Penggugat menyatakan dalam Halaman 4 s/d hal 6 nomor 9 s/d 16 "...Tergugat I dan Tergugat II tidak pernah memberikan hak hukum



Penggugat akan **pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan**dst”, adalah hal yang tidak dapat diterima dengan pikiran sehat/tidak masuk akal, hal ini adalah pernyataan yang mengada-ada bahwa para Tergugat seakan-akan telah melanggar ketentuan Permenaker No.4 Tahun 1994 Jo Permenaker No.6 Tahun 2016; pada hal Penggugat dari mulai tahun 2009 s/d tahun 2014 menerima THR dari Perusahaan Tergugat II atas dasar kebiasaan dan keadaan yang berlaku di Perusahaan dengan alasan dikarenakan kondisi keuangan melemah, dan selanjutnya pada tahun 2015 dan 2016 s/d sekarang pembayaran THR telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan Permenaker No.6 tahun 2016, akan tetapi pembayaran THR pada tahun 2015 direalisasikan 2 (dua) kali pembayaran, yakni 50% pertama pada tanggal 28 Desember 2015 dan sisa 50% kedua dibayarkan pada tanggal 21 Desember 2016, hal ini terjadi bukan atas kesengajaan, kelalaian dan/atau arogansi dari pihak Manajemen Perusahaan para Tergugat dikarenakan dengan adanya keputusan pemerintah (ic.Menteri Kehutanan) melarang dan/atau melakukan memberhentian penjualan hasil produksi seluruh Perusahaan milik para Tergugat, dimana yang seyogianya Pemerintah harus memperhatikan dan melindungi orang banyak (Ic.Tenaga Kerja) dalam hal ini kebutuhan hidup masyarakat/Karyawan, akan tetapi baik itu dari dinas terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan yang berdomisili dipusat, provinsi maupun daerah tidak ambil pusing dan tidak mau tau (mengabaikan) permasalahan maupun keadaan yang dialami oleh Perusahaan Tergugat; bukan hanya menyangkut THR demikian juga halnya dengan pembayaran upah/ gaji sampai dengan saat ini belum dapat direalisasikan secara tepat waktu demikian juga terhadap pemasokan bahan sembako untuk keperluan rumah tangga maupun kebutuhan Perusahaan seperti Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Transportasi menjadi terkendala, hal ini adalah merupakan tanggungjawab moril bagi penyelenggara negara dan instansi terkait tentang ketenagakerjaan yang mengurus dan/atau mengawasi sekaligus memperhatikan kebutuhan hidup tenaga kerja umumnya dan khususnya tenaga kerja yang bekerja di Perusahaan Tergugat II, jangan hanya duduk menerima dan menunggu laporan sepihak dari pihak yang merasa dirugikan (Ic.Penggugat) yang belum tentu dapat dibenarkan, sementara



duduk permasalahan di-nocomment-kan; maka dengan demikian dalil pernyataan Penggugat dalam perkara ini haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvanlijk Verklaard).

5. Bahwa Penggugat menyatakan dalam halaman 6 Nomor 17 "...belum pernah dibayarkan **hak cuti tahunan**dst", pernyataan Penggugat adalah seakan-akan para Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 56 ayat (1) dan (2) dan pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 jo Kepmen No.100 Tahun 2004 pasal 10 ayat (1) jo Kepmenaker No.06/Men/1985 disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), jangka waktu pekerjaannya bermusim dalam hal ini seperti pemupukan, perawatan dan lainnya, pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari, pekerjaan dilakukan menurut musim seperti bongkar, muat untuk pekerjaan tidak tetap; maka menurut pasal 79 ayat (2) huruf c UU No. 13 Tahun 2013 **tentang ketenagakerjaan disebut hak cuti timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut dan/atau diberikan cuti apabila 20 hari masuk kerja dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka tidak ada hak cutinya terhadap Pekerja Harian Lepas (Ic.Karyawan PHL/Penggugat); dengan demikian pernyataan ini haruslah ditolak.**

TENTANG POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat I dan II menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali apabila Tergugat I dan II mengakuinya.
2. Bahwa pada tanggal 21 Juli 2016, surat mutasi dimaksud dikeluarkan oleh Manajemen Perusahaan Tergugat. **Akan tetapi semuanya itu masih dalam wacana.** Dan Tergugat sampai sekarang ini **belum pernah memutasikan** salah satu dari 123 orang karyawan musiman tersebut (id; salah satu dari Penggugat);
3. Bahwa Tergugat I dan Tergugat II sebelumnya Penggugat mengetahui mutasi bukanlah hukuman melainkan sebagai upaya untuk menjamin kelangsungan hidup Manajemen Perusahaan yang tujuannya memenuhi kebutuhan tenaga bagi karyawan/tenaga kerja PHL di Perusahaan Tergugat II (Ic.PT.Nusa Ina Ambon). Dengan demikian pemutasian karyawan/pekerja adalah hak mutlak Perusahaan sepanjang tidak



bertentangan dengan norma-norma kemanusiaan dan keadilan, tanpa diskriminasi serta tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, hal ini terbukti dari beberapa orang bahkan sudah ratusan orang tenaga kerja yang dimutasikan oleh Manajemen Perusahaan milik Tergugat II dan hanya Penggugat lah yang tidak bersedia menjalankan perintah kerja dari Perusahaan Tergugat; maka sesuai dalam hal tersebut Penggugat dianggap tidak hadir/mangkir melaksanakan pekerjaan di Perusahaan milik Tergugat yang baru (ic.PT.Nusa Ina Perkebunan Ambon).

4. Bahwa akibat dari mangkirnya Penggugat selama 5 (lima) hari berturut-turut, maka pihak Tergugat I dan Tergugat II menganggap Penggugat mengundurkan diri secara sepihak sesuai ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan "*Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikwalifikasikan mengundurkan diri*".
5. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 168 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "*Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)... dst.*", dengan demikian Tergugat dapat memenuhi hak-hak Penggugat dengan kriteria yang termaktub dalam pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, berupa pembayaran pengganti hak dengan perhitungan sebesar **Rp. 2.600.000,-** (Terbilang : Dua Juta Enam Ratus Ribu Rupiah).
6. Bahwa anjuran Disnaker Kotapinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan dalam surat No. 565/540/TK/2016 tertanggal 31 Agustus 2016 tersebut tidak dapat diterima oleh Tergugat, karena anjuran menyatakan agar :
 - Manajemen Perusahaan Tergugat II membayar pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), penggganti jasa pasal 156 ayat (3) dan pengganti hak pasal 156 ayat (4) sesuai UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
 - Manajemen Perusahaan mempekerjakan kembali Penggugat ke asal kerja dimana Penggugat diterima pertama bekerja.
 - Membayar sisa kekurangan pembayaran THR tahun 2015;



(vide gugatan Hal.12 No.31), maka oleh karena demikian bahwa anjuran Disnaker Kotapinang tersebut haruslah ditolak dikarenakan Manajemen Perusahaan para Tergugat tidak pernah ada melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dan **Tergugat sampai saat ini tidak pernah melakukan mutasi/pindah lokasi kerja untuk kepentingan** dan kebutuhan Perusahaan para Tergugat dan selanjutnya bahwa pembayaran THR tahun 2015 diatas sudah terealisasi dengan pembayaran 50 % pertama pada tanggal 28 Desember 2015 dan sisa 50 % kedua tanggal 21 Desember 2016.

7. Bahwa demikian juga halnya dengan tuntutan Penggugat untuk membayar uang paksa sebagaimana gugatan pada pokok perkara gugatan Penggugat pada Hal. 17 No.8 haruslah dinyatakan ditolak, karena gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah menyangkut pembayaran atas sejumlah uang, hal mana adalah sejalan dengan putusan Mahkamah Agung RI No.791/K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang pada pokoknya menyatakan :” Uang Paksa (Dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang”.
8. Bahwa tergugat juga merasa keberatan atas pernyataan Penggugat yang menyatakan sita jaminan (conservatoir beslag) yang diletakkan dalam perkara ini sah dan berharga. Menurut hukum tentang sita jaminan tidak diperkenankan apabila nilai yang akan disita jauh lebih besar dari nilai yang dituntut untuk dikabulkan, dengan demikian haruslah ditolak; (vide gugatan Hal. 17 No.9).
9. Bahwa tentang tuntutan Penggugat agar putusan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi (Vit voerbar bij voorraad), haruslah dinyatakan *ditolak* karena tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam surat edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 1971 tanggal 17 Mei 1971 jo surat edaran Mahkamah Agung RI Nomor 6 Tahun 1975 tanggal 01 Desember 1975 jo surat edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 jo surat edaran Mahkamah Agung RI Nomor 4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 (vide gugatan Hal.17 No.10).

Bahwa berdasarkan jawaban kami (Tergugat) serta uraian-uraian maupun fakta hukum yang kami berikan, untuk itu kepada Bapak Majelis Hakim yang



memeriksa perkara ini agar berkenan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

PRIMER

1. Menyatakan menolak seluruh gugatan penggugat.

SUBSIDAIR

Atau jika Majelis Hakim yang memeriksa perkara aquo berpendapat lain maka kami mohon agar memberikan putusan yang seadil-adilnya (Ex Aquo et bono), dan atas pengabulannya kami haturkan terima kasih.

Menimbang, bahwa pada persidangan selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 28 November 2017, sedangkan Para Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 07 Desember 2017 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil - dalil gugatannya, Penggugat berdasarkan surat pengantar bukti telah mengajukan bukti surat berupa P-1 s/d P-9 dan sudah diberi materai yang cukup serta dicocokkan dengan aslinya, sebagai berikut :

1. Bukti P – 1 : Fotocopy Kartu Karyawan/ty PT.Torganda Perkebunan Sibisa Managtur Kecamatan Torgamba, NIK : 50/LK/III/SM, atas nama : Reditna Sitompul (ic. Penggugat), yang diterbitkan oleh PT.Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur tertanggal 15 Oktober 2012;
2. Bukti P – 2 : Fotocopy Surat Nomor : 565/540/TK/2016, Sifat : Penting, Lampiran : 3 Lamp, Perihal : Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pinang, yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan Sdr. Sabar Napitupulu, dkk (123 orang) Karyawan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur ;
3. Bukti P – 3 : Fotocopy Surat Perbaikan Penulisan Nama dan Masa Kerja dalam Anjuran No.565/540/TK/2016, tertanggal 05 September 2017;
4. Bukti P – 4 : Fotocopy Surat Nomor : 565/480/DSTKT/2016, Sifat : Penting, Perihal : Panggilan,



- tertanggal 08 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pinang, yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan Sdr. Sabar Napitupulu, dkk (188 orang) Pekerja/buruh PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur;
5. Bukti P – 5 : Fotocopy Surat Nomor : 565/497/DSTKT/2016, Sifat : Penting, Perihal : Panggilan, tertanggal 15 Agustus 2016 yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pinang, yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan Sdr. Sabar Napitupulu, dkk (188 orang) Karyawan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur ;
 6. Bukti P – 6 : Fotocopy Surat Nomor : 560/352/Naker/XII/2017, Perihal : Jawaban Permohonan Klarifikasi dan verifikasi dari Pemerintah kabupaten Dinas Tenaga kerja Kota Pinang yang ditujukan kepada Dermanto Turnip & Partners Jl. Perdana No.119/88A Kel. Kesawan Kec. Medan Barat di Medan;
 7. Bukti P – 7 : Fotocopy Data Tanda Bukti Kerja Karyawan/ti Afdeling PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur, Nama Karyawan : Tinggi Nainggolan (ic. Penggugat), Afdeling IX Bulan Januari, Februari , Maret , dan April 2016;
 8. Bukti P – 8 : Fotocopy Salinan Putusan Reg.Perkara No.65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn atas nama Sutinah Lawan PT.Torganda dan PT.Torganda Perkebunan Sibisa managtur, tertanggal 31 Agustus 2017;
 9. Bukti P – 9 : Fotocopy Slip Gaji Karyawan PT. Torganda Perkebunan Sibisa Mangatur Periode Juli 2015 atas nama Elida br. Tambunan;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya, Tergugat berdasarkan surat pengantar bukti tertanggal 14 Desember 2017 telah mengajukan bukti surat berupa T - 1 s/d T - 10, telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya di persidangan, sebagai berikut :



1. T - 1 : Fotocopy Surat Pernyataan a/n Reditna Sitompul tertanggal 04 November 2017;
2. T - 2 : Fotocopy Rekapitulasi Upah a/n Reditna Sitompul tertanggal 01 November 2017;
3. T - 3 : Fotocopy Daftar Gaji Karyawan Afde III Periode Juli 2016 tertanggal 22 Juli 2016;
4. T - 4 : Fotocopy Surat Daftar Pembayaran sisa THN Karyawan Tahun 2015 tertanggal 28 April 2016;
5. T - 5 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan Mei Perempuan Afd III tertanggal 30 Mei 2017 a/n Reditna Sitompul;
6. T - 6 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan Juni Perempuan Afd III tertanggal 30 Juni 2017 a/n Reditna Sitompul;
7. T - 7 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan Juli Perempuan Afd III tertanggal 31 Juli 2017 a/n Reditna Sitompul;
8. T - 8 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan Agustus Perempuan Afd III tertanggal 31 Agustus 2017 a/n Reditna Sitompul;
9. T - 9 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan September Perempuan Afd III tertanggal 30 September 2017 a/n Reditna Sitompul;
10. T - 10 : Fotocopy Daftar Gaji Bulan Oktober Perempuan Afd III tertanggal 31 Oktober 2017 a/n Reditna Sitompul;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Penggugat mengajukan saksi sebanyak 3 (tiga) orang masing – masing : Kasmira, Marhehe, Marsinem dengan dibawah sumpah menurut agama dan kepercayaannya pada pokoknya sama-sama menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa para saksi mengenal Penggugat dan para saksi pernah sama sama bekerja dengan Penggugat pada PT.Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dengan kantor Pusat PT. Tor Ganda di Medan,;
- Bahwa para saksi-saksi adalah sebagai Buruh Harian Lepas (BHL);
- Bahwa para saksi dan Penggugat bekerja tergantung pada jam kerja , kalau tidak bekerja tidak dapat upah;
- Bahwa Para Saksi dan Penggugat sudah bekerja sekitar 36 tahun terus menerus;



- Bahwa alat kerja dibeli sendiri dan bekerja ditergetkan kerjanya;
- Bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, para Saksi dan Penggugat ditargetkan 325 tandan per suami isteri dengan haji pokok perhari Rp. 75.000,00
- Bahwa masuk kerja mulai jam 7.00 pagi sampai dapat Target, kalau tidak dapat target tidak dapat gaji;
- Bahwa gaji dibayar sekali sebulan, yang mencatat hasil kerja adalah Mandor sekaligus pengawas;
- Bahwa saksi dan penggugat bekerja sejak tahun 1984;
- Bahwa kalalu tidak ada pekerjaan memanen maka pekerjaan para saksi dan Penggugat adalah bekerja dibidang perawatan;
- Bahwa THR/THN dibayar, Cuti nggak dibayar dan tidka ada BPJS;
- Bahwa rata-rata penghasilan atau gaji untuk suami dan isteri 4,8 juta sebulan sudah termasuk premi;
- Bahwa Penggugat mau dimutasikan ke Ambon, dan Penggugat tidak bersedia karena sudah tua dan jauh sehingga di PHK;
- Bahwa sebulan Penggugat bekerja lebih dari 25 hari sebulandan diberikan tambahan beras;
- Bahwa THR mulai tahun 2009 dan 2010 ada dibayarkan;
- Bahwa alat kerja seperti dodos disiapkan pekerja semua yang biayanya sekitar 4 juta setahun;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Para Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan yang telah ditentukan, meskipun majelis hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa para pihak yang berperkara telah mengajukan konklusi atau kesimpulan, masing – masing tertanggal 06 Februari 2018 ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara persidangan haruslah dianggap telah termasuk dalam putusan ini dan ikut dipertimbangkan ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA :



Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan Penggugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat adalah pekerja/karyawan Harian yang bekerja pada Para Tergugat dengan jabatan sebagai karyawan Harian yang mulai bekerja sejak tanggal 12 Februari 1980 sampai dengan tanggal 22 Juli 2016 dengan masa kerja 36 tahun 6 bulan dengan upah sehari sebesar Rp. 79.000,00 atau Rp. 2.054.000,00 sebulan;
- Bahwa pada bulan Juli 2016 Para Tergugat melalui Mandor kebun menyatakan dan menyampaikan Penggugat dan karyawan lainnya akan di mutasi ke wilayah Provinsi Maluku Kota Ambon dengan jabatan juga sebagai Karyawan Harian Lepas ,sehingga Penggugat dan karyawan lainnya tidak diperkenankan lagi untuk bekerja namun sampai sekarang tidak ada proses kelanjutannya;
- Bahwa tindakan Para Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan yang jelas sehingga merugikan Penggugat sesuai pasal 169, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 2.085.000,00	= Rp. 37.530.000,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 10X Rp.2.085.000	= Rp.20.850.000,00
3. Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 58.380.000,00	= <u>Rp. 8.757.500,00</u>
TOTAL	Rp.67.137.000,00

- Bahwa selama bekerja Para Tergugat tidak membekali peralatan kerja Penggugat yang nilainya Rp. 1.043.000,00
- Bahwa Para Tergugat tidak membayarkan hak Keagamaan Penggugat yaitu THR terhitung tahun 1995 hingga tahun 2009 + pemenuhan pembayaran uang THR tahun 2010 sampai tahun 2014 dan THR tahun 2016 = Rp. 29.190.000,00 + Rp. 10.760.000,00 = Rp. 39.950.000,00 ;
- Bahwa Para Tergugat belum membayar hak cuti Penggugat selama 13 tahun 6 bulan sebesar Rp. 12.991.104,00;
- Bahwa mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses para Tergugat wajib membayarkan pada Penggugat sebesar 8 x Rp. 2.085.000,00 = Rp. 16.680.000,00

Menimbang, bahwa Tergugat I dan Tergugat II membantah dalil-dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :



- Bahwa Tergugat I dan Tergugat II mengakui Penggugat sebagai karyawan musiman di PT. Torganda Kebun Sibisa Mangatur;
- Bahwa Penggugat telah mengabaikan apa yang diperbuat menejemen perusahaan Para Tergugat terhadap Penggugat dalam hal pemberian premi alat kerja (ic. Alat panen) diluar upah/gaji ada dibayar berdasarkan tarif harga pembelian perjenis alat kerja;
- Bahwa Pembayaran Tunjangan hari Raya (THR) terhitung mulai tahun 2009 s/d 2014 menerima THR dari Tergugat II atas dasar kebiasaan dan keadaan kondisi keuangan melemah dan tahun 2015 s/d sekarang pembayaran THR telah ditetapkan sesuai dengan Permenaker No.6 tahun 2016 dan untuk tahun 2015 direalisasikan 2 kali pembayaran yaitu tanggal 28 Desember 2015 dan sisanya 50 % kedua tanggal 21 Desember 2015;
- Bahwa bagi pekerja harian lepas tidak ada hak cuti sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang No.13 tahun 2003;
- Bahwa keluarnya surat mutasi tanggal 21 Juli 2016 merupakan wacana dan Para Tergugat sampai dengan sekarang belum pernah memutasikan salah satu dari 123 orang karyawan musiman tersebut termasuk Penggugat
- Bahwa mutasi dimaksud dilakukan sebagai upaya untuk menjamin kelangsungan hidup menejemen perusahaan dan sebagai upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT. Nusa Ina Ambon;
- Bahwa Penggugat tidak melaksanakan Mutasi sehingga Tergugat I dan Tergugat II menganggap penggugat mangkir sesuai ketentuan pasal 168 ayat (1) sehingga Tergugat bersedia membayar sebesar Rp. 2.600.000,00;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Para Tergugat, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara *a quo* adalah mengenai adanya perselisihan hak dan perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang - undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Sosial ,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Selatan No.565/540/TK/2016 (vide bukti P-2), dan karena Penggugat serta Para



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 Undang-undang No.2 Tahun 2004 maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Selatan No.565/540/TK/2016 tanggal 31 Agustus 2016 adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja dan Tergugat I selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan;

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Para Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-9 dan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 s.d T-10 namun tidak mengajukan saksi ;

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

Menimbang, bahwa fakta di persidangan terbukti Penggugat bekerja pada Tergugat I dengan status hubungan kerja Buruh Harian Lepas (BHL) atau Pekerja Harian Lepas (PHL) dengan gaji /upah terakhir Rp. 79.000,00 per hari;

Menimbang, bahwa sesuai bukti T-1 yang menjelaskan Penggugat mulai masuk kerja pada perusahaan Tergugat 1 adalah tanggal 03 April 1984 dan sudah sesuai dengan dalil gugatan Penggugat dan tidak dibantah oleh para Tergugat dalam dalil jawabannya yaitu masa kerja Penggugat adalah selama 28 tahun 04 bulan terhitung tanggal 03 April 1984 sampai dengan 22 Juli 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dihubungkan dengan permasalahan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka terdapat fakta hukum sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan keterangan saksi, Kasmina, Marhehe, Marsinem Penggugat bekerja sistem target sebanyak 325 tandan untuk suami



isteri dalam sehari, dan Penggugat kadang-kadang bisa bekerja sampai dengan 25 hari sebulan dan dipekerjakan setiap hari Senin sampai dengan Sabtu kecuali hari libur mulai pukul 07.00 sampai dengan 17.00 Wib dan bersesuaian dengan bukti P-07 yang menjelaskan Penggugat pada bulan Januari 2016 bekerja selama 25 hari, Februari 25 Hari Kerja, Maret 23 Hari Kerja serta April 2016 25 hari kerja juga didukung bukti P-09 slip gaji Elida br Tambunan yang menerangkan bekerja selama 25 Hari Kerja;

- Bahwa sesuai bukti T-2 Penggugat telah bekerja terhitung bulan November 2016 sampai dengan Oktober 2017 pada umumnya diatas 21 hari sampai dengan 27 hari kerja sebulan;
- Bahwa berdasarkan bukti T-3 sampai dengan bukti T-10, mengenai pembayaran gaji secara manual terhitung Mei sampai dengan gaji Oktober 2017 telah dengan jelas menerangkan Hari kerja Penggugat sebulan rata-rata 25 hari kerja dalam sebulan;
- Bahwa berdasarkan pengakuan Tergugat yang dikuatkan oleh keterangan seluruh saksi, perusahaan Tergugat bergerak di bidang Perkebunan;
- Bahwa sesuai keterangan para saksi di persidangan, terbukti upah dibayarkan setiap bulan adalah dengan cara manual dalam daftar yang ditandatangani Penggugat (vide bukti T-3 sampai dengan bukti T-10);
- Bahwa masa kerja Penggugat telah melebihi 3 tahun dan apabila tidak ada pekerjaan pemanenan maka Penggugat melakukan pekerjaan pemupukan dan perawatan tanaman kelapa sawit yang dilaksanakan terus menerus dan tetap, yang diperkuat keterangan para saksi;

- Bahwa Perusahaan Tergugat tidak membuat daftar Pekerja harian Lepas yang didaftarkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja setempat; Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas, Majelis

Hakim berpendapat sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus berbentuk tertulis, dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :



- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disyaratkan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - Bahwa berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun;
 - Bahwa terbukti pula perusahaan Tergugat adalah bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan Penggugat pekerja untuk melakukan perawatan piringan pohon sawit, sehingga pekerjaan Penggugat adalah merupakan pekerjaan tetap dan pokok (*core bussiness*) di perusahaan Tergugat, yang terbukti tidak terputus-putus dan merupakan suatu bagian proses produksi jasa perusahaan Tergugat (vide Penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
 - Bahwa Tergugat mendalilkan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah Pekerja harian sistem target, sehingga bukan merupakan karyawan tetap;
 - Bahwa dalam Pasal 10 s.d Pasal 13 Kepmenakertrans N0: Kep.100/MEN/VI/2004, dikenal dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas yang upahnya didasarkan pada kehadiran, akan tetapi lamanya bekerja harus kurang dari 21 hari dalam sebulan dan bila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, kemudian disyaratkan perjanjian kerja harian lepas wajib berbentuk tertulis;
 - Bahwa berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan maka ketentuan di atas terbukti tidak terpenuhi;
 - Bahwa ketentuan Pasal 157 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur sistem pembayaran upah pekerja dapat dibayarkan atas dasar perhitungan harian, satuan hasil,



potongan/borongan atau komisi untuk perhitungan pembayaran pesangon, sehingga sistem pembayaran upah bukanlah penentu status pekerja tetap atau tidak tetap, tetapi berdasarkan waktu dan jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 13 dan Pasal 14 dari Kepmenakertrans No.100/2004 PKWT Karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan dan untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bukan didasarkan pada PKWT ataupun pekerja harian lepas (PHL), sehingga menurut hukum status Penggugat adalah pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat yang diperkuat keterangan para saksi bahwa pada bulan Juli 2016 ada wacana Para Tergugat akan melakukan mutasi kelebihan Pekerja harian lepas di perusahaan Para Tergugat ke daerah Ambon, namun sampai saat ini tidak ada terealisasi;

Menimbang, bahwa Penggugat berdasarkan bukti T-1 tentang Surat pernyataan yang menyatakan terhitung bulan November 2016 sampai sekarang telah bekerja pada perusahaan Tergugat I dan hal ini dapat dibuktikan juga bukti T-5 sampai dengan bukti T-10 dengan adanya pembayaran gaji Mei 2017 sampai dengan Oktober 2017;

Menimbang, bahwa atas adanya rencana mutasi Juli 2016 dan Penggugat sudah bekerja terhitung mulai bulan November 2016 sampai saat ini, maka majelis hakim berpendapat bahwa perusahaan Tergugat I dan Tergugat II masih membutuhkan tenaga dan keterampilan Penggugat sehingga dipekerjakan kembali;



Menimbang, bahwa demi kepastian hukum dan tidak hilangnya masa kerja Penggugat maka Para Tergugat harus juga menyelesaikan pembayaran hak-hak Penggugat terhitung tanggal 12 Februari 1980 sampai dengan 22 Juli 2016 (masa kerja 36 tahun 6 bulan) dan saat ini Penggugat telah berusia 59 tahun (sudah memasuki usia pensiun) maka majelis hakim berpendapat terhitung tanggal 22 Juli 2016 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi sehingga **petitum angka 2 dan angka 4** beralasan hukum untuk **dikabulkan** dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat Putus;

Menimbang, bahwa Para Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat terhitung tanggal 22 Juli 2016 dengan alasan efisiensi sehingga sesuai pasal 164 ayat (3) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka **Petitum Penggugat angka 5, angka 6 dan angka 7 dapat dikabulkan** sepanjang para Tergugat di hukum untuk membayar hak hak Penggugat yaitu perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut :

<input type="checkbox"/> Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 2.085.000,00	= Rp. 37.530.000,00
<input type="checkbox"/> Uang Penghargaan Masa Kerja 10X Rp.2.085.000	= Rp.20.850.000,00
<input type="checkbox"/> Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 58.380.000,00	= Rp. 8.757.500,00
TOTAL	Rp.67.137.000,00

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut majelis hakim berpendapat Penggugat merupakan Pekerja Tetap sehingga Para Tergugat wajib membayarkan kekurangan hak Penggugat , yaitu Tunjangan Hari Natal (THN) periode tahun 1995 hingga 2014 dan tahun 2016 sebesar **Rp. 39.950.000,00** sehingga **Petitum angka 8.1** berdasar untuk **dikabulkan** ;

Menimbang, bahwa **petitum Penggugat angka 8.2** berupa biaya peralatan kerja yang dihitung sejak diberlakukan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo pasal 6 ayat (2) Peraturan pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebesar **Rp. 1.043.000,00** majelis hakim berpendapat dapat **dikabulkan**;



Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dalam gugatannya mengenai hak cuti yang belum dibayarkan oleh Para Tergugat dan mencermati dalil Para Tergugat dalam jawabannya yang tetap mempertahankan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan hubungan Pekerja Harian Lepas dan memperhatikan seluruh keterangan saksi serta dalam pertimabangan diatas majelis hakim telah menetapkan hubungan kerja antara Para Tergugat dengan Penggugat adalah Pekerja Tetap maka majelis hakim berdasarkan **petitum Penggugat angka 8.3 dapat dikabulkan** sepanjang hak cuti Penggugat selama 10 tahun 6 bulan = Rp. 12.509.952,00 + Rp. 481.152,00 = **Rp. 12.911.104,00;**

Menimbang, bahwa Para Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat disebabkan alasan efisiensi dan Penggugat sebelumnya tidak melakukan kesalahan maka majelis hakim dapat **mengabulkan Petitum angka 8.4** mengenai uang proses sebesar 6 x Rp. 2.085.000,00= **Rp.12.510.000,00;**

Menimbang, bahwa Penggugat dalam **petitum angka 9** gugatannya memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar Dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,-/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 Penggugat dalam **petitum angka 10** memohon agar menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang akan dilaksanakan terhadap Harta Bergerak maupun tidak bergerak, tidak beralasan dan tidak berdasar hukum oleh karenanya petitum ini harus dinyatakan **ditolak;**

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 11** gugatan Penggugat agar menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), berdasarkan Pasal 191 RBg. jo. SEMA RI No. 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan petitum ini sehingga harus **ditolak;**



Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, maka gugatan Penggugat berdasar untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,- maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini ;

Memperhatikan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

M E N G A D I L I :

DALAM POKOK PERKARA,

- Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung tanggal 22 Juli 2016;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Para Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,;
- Menghukum Para Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai pasal 164 ayat (3) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut :

<input type="checkbox"/> Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 2.085.000,00	= Rp. 37.530.000,00
<input type="checkbox"/> Uang Penghargaan Masa Kerja 10X Rp.2.085.000	=Rp. 20.850.000,00
<input type="checkbox"/> Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 58.380.000,00	=Rp. 8.757.500,00
TOTAL	Rp. 67.137.000,00
<input type="checkbox"/> Kekurangan Tunjangan Hari Natal (THN)	Rp. 39.950.000,00
<input type="checkbox"/> Biaya peralatan kerja	Rp. 1.043.000,00
<input type="checkbox"/> Hak cuti 13 tahun 6 bulan	Rp. 12.991.104,00
<input type="checkbox"/> Uang proses sebesar 6 x Rp. 2.085.000,00	<u>Rp. 12.510.000,00</u>



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TOTAL KESELURUHAN

Rp.133.631.104,00

(Seratus tiga puluh tiga juta enam ratus tiga puluh satu ribu seratus empat rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya,;
- Membebankan kepada Negara ongkos perkara sebesar Rp 611.000,00- (enam ratus sebelas ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari **SENIN, tanggal 19 Februari 2018** oleh kami DESON TOGAOTROPN, SH, MH, sebagai Ketua Majelis, PARMONANGAN SIREGAR, SH. dan MINGGU SARAGIH, SH, MH masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, berdasarkan penetapan wakil ketua Pengadilan negeri Medan tanggal 20 September 2017 dengan No. 240/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn putusan mana diucapkan pada hari **SELASA, tanggal 20 Februari 2018**, dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan dihadiri Hakim Anggota dan dibantu oleh VERANITA PURBA, SH.,MH Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan dihadiri pula oleh kuasa Penggugat dan kuasa Para Tergugat ;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

PARMONANGAN SIREGAR, SH.

DESON TOGATOROP, SH, MH

MINGGU SARAGIH, SH., MH

Panitera Pengganti,

VERANITA PURBA, SH.MH,

Halaman 39
Putusan Nomor. 240/Pdt.Sus-PHI2017/PN. Mdn



Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp.,600.000-
2. Materai	Rp., 6.000,-
3. Redaksi	<u>Rp., 5.000,-</u>
Jumlah	Rp.611.000,- (enam ratus sebelas ribu rupiah)