



**PUTUSAN**

Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. TIMBUL PANDAPOTAN, Laki-laki, 52 tahun, pekerjaan Wiraswasta, Agama Kristen, beralamat di Jalan Belibis VII No. 440, Kelurahan/Desa : Kenanga, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara,
2. JANGGA MARPAUNG, Laki-laki, 52 Tahun, pekerjaan Wiraswasta, Agama : Kristen, beralamat di Komplek KPUM Blok 11 No. 13 Kelurahan/Desa : Terjun Kecamatan Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,  
Dalam hal ini diwakili oleh Tim Kuasa Hukumnya Gindo Nadapdap, S.H. M.H dan Sorta Hernawati Hutasoit, S.H., advokat/penasehat hukum dari Firma Hukum Sentra Keadilan yang beralamat di Jalan Bahagia By Pass No. 49 A, Kelurahan Sudirejo II, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 November 2018, selanjutnya disebut PARA PENGGUGAT;

**L a w a n**

PT. TRIA SUMATRA/HOTEL SOUCHI INTERNASIONAL, beralamat di Jalan Cirebon No. 76 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh Direktur Utama PT. Novotel Indonesia yang bertindak untuk dan atas nama PT. Novotel Indonesia, memberikan kuasa kepada H.M. Kamaluddin Lubis, S.H. DFM., M. Darma Siagian, S.H., Ibeng Syafruddin Rani, S.H., dan Kama Rasen, S.H. kesemuanya Advokat dari Firma Hukum M. Kamaluddin, S.H. dan Associates berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Januari 2019 serta Ishak S.H. berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Januari 2019, selanjutnya disebut TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas beserta surat – surat yang bersangkutan ;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara dan para saksi;

Halaman 1 dari 36 Putusan Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.



## TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 4 Desember 2018 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Nomor : 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn tanggal 5 Desember 2018, yang dilampiri Anjuran, telah mengajukan gugatan dan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa para penggugat adalah karyawan (pekerja/ buruh) di Hotel Soechi Internasional yang merupakan bagian dari PT TRIA SUMATERA, dengan rincian masa kerja, jabatan dan upah terakhir masing-masing sebagai berikut:
  - Penggugat Timbul Pandapotan Barimbing mulai bekerja sejak 22 November 1995 (23 tahun) dengan jabatan pekerjaan sebagai security. Upah terakhir yang diterima pada bulan Juli 2018 sebesar Rp.3.156.408,-
  - Penggugat Jangga Marpaung mulai bekerja pada tanggal 01 Desember 2005 (13 tahun) dengan jabatan pekerjaan sebagai operator karaoke. Upah terakhir yang diterima pada bulan Juli 2018 sebesar Rp, 2.756.408,-
2. Bahwa sebelum terjadinya perselisihan hubungan industrial ini, hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat melalui pimpinan Bapak Hartono Utomo berjalan dengan baik, dimana pembayaran upah dilakukan dengan tertib pada tanggal satu setiap bulannya dan berjalan tanpa potongan. Tergugat juga selalu membayarkan uang service, mempekerjakan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan pengalamannya masing-masing, mempekerjakan karyawan sesuai dengan ketentuan jam kerja yang diatur dalam undang-undang. Dengan kata lain lain pelaksanaan hak serta kewajiban karyawan dengan perusahaan terlaksana dengan baik.
3. Bahwa sejak tahun 2014 sampai saat ini seiring dengan bergantinya pimpinan perusahaan kepada William dengan Ariff Eng sebagai General Manager, tergugat sering kali melakukan perbuatan yang melanggar hak-hak dan selalu mengintip-intip kesalahan dari para penggugat, antara lain :
  - Tergugat membayar upah tidak lagi terlaksana pada tanggal 1 setiap bulannya, tetapi mengalami keterlambatan sampai dengan minggu kedua setiap bulannya.
  - Tergugat melakukan pemotongan upah secara sepihak dengan cara mengada-adakan kesalahan yang terlalu dipaksakan kepada para penggugat sehingga memberikan hukuman denda.



- Tergugat mempekerjakan para penggugat selama 12 jam setiap hari tanpa adanya pembayaran upah lembur.
  - Tergugat menghentikan pembayaran setoran iuran jaminan hari tua (JHT) kepada BPJS Ketenagakerjaan sejak bulan September 2017 meskipun setiap bulannya melakukan pemotongan iuran JHT dari upah para penggugat setiap bulannya.
4. Bahwa hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat semakin tidak baik ketika tergugat melakukan mutasi secara sepihak kepada para penggugat menjadi petugas *cleaning service* pada tempat pembuangan limbah hotel yang sangat bau dan berbahaya bagi kesehatan. Selama ini diketahui tidak pernah ada karyawan yang dipekerjakan pada tempat pembuangan limbah tersebut. Pemutasian ini dilakukan pada bulan Juli 2018.
  5. Bahwa pemutasian tersebut dilakukan secara sepihak oleh tergugat dan tidak sesuai dengan pengalaman kerja, ketrampilan dan keahlian dari para penggugat selama ini, maka para penggugat menolak dimutasi ke tempat pembuangan limbah hotel tersebut. Alasan lain penolakan mutasi adalah karena bekerja di tempat pembuangan limbah hotel sangat mengancam kesehatan dan selama ini tidak pernah ada karyawan yang ditugaskan di tempat pembuangan limbah hotel tersebut. Sehingga tindakan tergugat memutasi para penggugat ke tempat pembuangan limbah hotel adalah perbuatan sewenang-wenang.
  6. Bahwa UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur hal penempatan tenaga kerja pada Pasal 32 ayat (2), yaitu : Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
  7. Bahwa pemutasian tersebut tidak sesuai dengan keterampilan, keahlian dan pengalaman kerja para penggugat yaitu selama 23 tahun (a.n.Timbul Pandapotan Barimbing ) bekerja sebagai petugas security dan 13 tahun (an.Jangga Marpaung) sebagai operator karaoke. Pemutasian tersebut juga sangat tidak memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum terhadap para penggugat karena tergugat memutasi para penggugat ke tempat kerja yang berbahaya bagi kesehatan yang selama ini tidak pernah ada karyawan yang ditugaskan di bagian tempat pembuangan limbah hotel tersebut.



8. Bahwa meski telah dimutasi para penggugat tetap masuk bekerja dan melakukan pengisian absensi kerja, sampai akhirnya pada tanggal 10 Agustus 2018 tergugat membuat surat kepada para penggugat prihal pemberitahuan mengundurkan diri dengan surat nomor 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018, yang pada intinya menyatakan para penggugat dianggap mengundurkan diri karena tidak mau menjalankan instruksi pemutasian ke tempat pembuangan limbah hotel. Maka sejak tanggal 10 agustus para penggugat tidak diperbolehkan lagi mengisi absensi karena dihapuskan dan dilarang memasuki areal perusahaan.
9. Bahwa, tindakan tergugat yang tidak lagi memperbolehkan para penggugat masuk ke lokasi perusahaan dapat dikatakan sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada para penggugat karena dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karenanya patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
10. Bahwa atas perbuatan tergugat tersebut, para penggugat telah membuat pengaduan kepada Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang kemudian telah melakukan mediasi dengan para pihak untuk bermediasi . Akan tetapi tidak dapat membuat kesepakatan, sehingga mediator menerbitkan surat anjurannya nomor 567/1146/DKKM/2018 tertanggal Medan, 3 September 2018. Tetapi anjuran tersebut juga tidak dapat terlaksana, sehingga untuk memperjuangkan keadilan dan kepastian hukum, maka para penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ini. Oleh karenanya patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menerima dan mengabulkan gugatan ini untuk seluruhnya.
11. Bahwa oleh karena gugatan para penggugat didasarkan atas bukti-bukti yang otentik dan kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat, maka beralasan menurut hukum apabila para penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan untuk menghukum tergugat membayarkan hak kepada para penggugat berupa



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak atas perobatan dan perumahan sesuai Pasal 156 ayat (4), dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar perhitungan sesuai dengan upah terakhir yang diterima para penggugat, sebagai berikut :

(1) Timbul Pandapotan Barimbing, dengan upah Rp. 3.156.406,-

- Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.156.406,-$  = Rp.56.815.344,-
- Uang Penghargaan masa kerja:  $8 \times \text{Rp. } 3.156.408,-$  = Rp.25.251.264,- +
- Jumlah =Rp.82.066.608,-
- Cuti yang belum diambil :  $12/21 \times \text{Rp. } 3.156.406,-$  = Rp. 1.803.660,-
- Uang Pengganti Hak atas Perobatan dan Perumahan :  $15 \% \times \text{Rp. } 82.066.608,-$  = Rp.12.309.991,- +
- Jumlah =Rp.96.180.259,-

(Terbilang : sembilan puluh enam juta seratur delapan puluh ribu dua ratus lima puluh sembilan Rupiah)

(2) Jangga Marpaung, dengan upah Rp. 2.756.408,-

- Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp.49.615.344,-
- Uang Penghargaan masa kerja:  $5 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp.13.782.040,-
- Jumlah = Rp.63.397,384,-
- Cuti yang belum diambil :  $12/21 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp. 1.575.090,-
- Uang Pengganti Hak atas Perobatan dan Perumahan :  $15 \% \times \text{Rp. } 63.397,384,-$  = Rp.9.509.307,- +
- Jumlah =Rp.74.481.781,-

(Terbilang : tujuh puluh empat juta empat ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh satu Rupiah).

12. Bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja ini bukan karena kesalahan dari para penggugat, tetapi merupakan tindakan sepihak dari tergugat memutasi dan melarang para penggugat bekerja dengan cara-cara yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diuraikan pada dalil-dalil di atas, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum dan memerintahkan tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini terhitung sejak bulan Agustus 2018 sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan:

- Kepada Penggugat Timbul Pandapotan Barimbing dengan upah Rp. 3.156.406,- setiap bulannya ;
- Kepada Jangga Marpaung dengan upah Rp. 2.756.408,- setiap bulannya.

Halaman 5 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



13. Bahwa oleh karena gugatan para penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang tidak dapat dibantah oleh tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menghukum tergugat membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini Berdasarkan dalil-dalil tersebut, para penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk memanggil pihak berperkara pada suatu waktu yang ditentukan untuk itu serta memeriksa perselisihan hubungan industri ini dan memberikan putusan sebagai berikut :

## MENGADILI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan para penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan tindakan tergugat melakukan mutasi kepada para penggugat dalam surat mutasi nomor : 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018 ke bagian pembuangan limbah hotel adalah bertentangan dengan Pasal 32 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan tergugat telah melakukan pemutusan hubungan Kerja secara sepihak terhadap para penggugat yang bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 sehingga tidak sah dan batal demi hukum .
4. Menghukum Tergugat membayarkan hak kepada para penggugat berupa uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak atas perobatan dan perumahan sesuai Pasal 156 ayat (4) kepada Tergugat, dengan dasar perhitungan masa lamanya kerja dan upah terakhir yang diterima oleh masing-masing para penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

(1) Penggugat atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, dengan upah Rp.3.156.406.

- Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 3.156.406,-	=Rp.56.815.344,-
- Uang Penghargaan masa kerja: 8 x Rp. 3.156.408,-	=Rp.25.251.264,- +
Jumlah	= Rp.82.066.608,-
- Cuti yang belum diambil : 12/21 x Rp. 3.156.406,-	= Rp. 1.803.660,-
- Uang Pengganti Hak atas Perobatan dan Perumahan : 15 % x Rp. 82.066.608,-	=Rp.12.309.991,- +
Jumlah	=Rp.96.180.259,-

(Terbilang : sembilan puluh enam juta seratur delapan puluh ribu dua ratus lima puluh sembilan Rupiah)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) Penggugat atas nama Jangga Marpaung, dengan upah Rp. 2.756.408.

- Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp.49.615.344,-

- Uang Penghargaan masa kerja:  $5 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp.13.782.040,-

Jumlah = Rp.63.397,384,-

- Cuti yang belum diambil :  $12/21 \times \text{Rp. } 2.756.408,-$  = Rp. 1.575.090,-

- Uang Pengganti Hak atas Perobatan

dan Perumahan :  $15 \% \times \text{Rp. } 63.397,384,-$  = Rp.9.509.307,-+

Jumlah =Rp.74.481.781.-

(Terbilang : tujuh puluh empat juta empat ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh satu Rupiah).

5. Menghukum dan memerintahkan tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini terhitung sejak bulan Agustus 2018 sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan :

(1) Penggugat atas nama Timbul Pandapotan Barimbing dengan upah Rp. 3.156.406,- setiap bulannya ;

(2) Penggugat atas nama Jangga Marpaung dengan upah Rp. 2.756.408, setiap bulannya.

6. Menghukum tergugat membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini. Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasanya, Gindo Nadapdap, S.H. M.H. dan Sorta Hernawati Hutasoit, S.H. yang berkantor di Jalan Bahagia By Pass No. 49 A, Kelurahan Sudirejo II, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 28 November 2018, sedangkan Tergugat hadir kuasanya H.M. Kamaluddin Lubis, S.H. DFM., Darmawan Siagian, S.H., Ibeng Syafruddin Rani, S.H. dan Kama Rasen, S.H. yang berkantor di Jalan Airlangga No. 16-B, Kota Medan berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 9 Januari 2019;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara para pihak akan tetapi tidak berhasil, oleh karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 9 Januari 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut;

## A. DALAM KOMPENSI.

### DALAM POKOK PERKARA

- I. Gugatan Penggugat Atas Nama Timbul Pandapotan Barimbing.
  1. Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Perselisihan Hubungan yang diajukan oleh Para Penggugat baik dalam Posita maupun dalam petitum Gugatan, kecuali yang diakui secara tegas dibawah ini ;
  2. Bahwa perlu dipertegas kembali, bahwasannya Penggugat (ic. Timbul Pandapotan Barimbing) bekerja di Hotel Soechi International) sejak tanggal 22 Nopember 1995 s/d 10 Agustus 2018 dengan jabatan sebagai Security dan menerima upah/gaji sebesar Rp. 2.996.491,- (Dua Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam Ratus Satu Ribu Rupiah) setiap bulannya.
  3. Bahwa memang benar pada tanggal 16 Juli 2018 pihak Manajemen ada memberikan Surat Mutasi kepada Penggugat dengan surat No. 033/HRD-HSIM/MT/VII/2018, tanggal 16 Juli 2018, hal ini berdasarkan keputusan manajemen dan berdasarkan kebutuhan operasional di Cleaning Service, sehingga surat Mutasi tersebut mulai efektif atau berlaku tanggal 19 Juli 2018.
  4. Bahwa terhadap pemberitahuan Surat Mutasi tersebut Penggugat pada tanggal 20 Juli 2018 dipanggil oleh Manejer Cleaning Service dan dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai Cleaning Service yang harus dikerjakan oleh Penggugat, namun Penggugat MENOLAK SEMUA TUGAS yang disampaikan kepada Penggugat, atas dasar Penolakan semua tugas yang diberikan kepada Penggugat, dan supaya Penggugat jangan mengulangi lagi perbuatan tersebut, Tergugat menerbitkan Surat Peringatan I tertanggal 20 Juli 2018, tetapi Penggugat MELAWAN dan tidak mau menandatangani Surat Peringatan tersebut.
  5. Bahwa selanjutnya pada tanggal 21 Juli 2018 menindaklanjuti Surat Berita Acara yang disampaikan oleh Manejer Penggugat, maka manajemen menyampaikan Surat kepada Penggugat bahwa perbuatan

Halaman 8 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Penggugat tidak mematuhi dan tidak mau menjalankan tugas yang diberikan kepada Peggugat.

6. Bahwa setelah diberikan surat Pemberitahuan tersebut kepada Peggugat, tetapi Peggugat tetap tidak juga berubah dan tidak mengindahkan surat tersebut dan tidak mau mengerjakan tugas dan tanggungjawab Peggugat sebagai Cleaning Service yang diberikan, maka pada tanggal 23 Juli 2018 Peggugat diberi Surat Peringatan II.
7. Bahwa atas Surat Peringatan II pada tanggal 23 Juli 2018 Peggugat tetap tidak mau menjalankan tugas yang diberikan atasan sehingga pada tanggal 24 Juli 2018 Peggugat dipanggil atasan Peggugat untuk menandatangani Surat Peringatan III atas kesalahan Peggugat lakukan, yakni tidak mau menjalankan instruksi atasan dan menjalankan pekerjaan sebagai Clenaing Service.
8. Bahwa oleh karena Peggugat tidak mau menjalankan tugas pekerjaannya sebagai Cleaning Service ditempat Peggugat bekerja, maka pada tanggal 27 Juli 2018 pihak manajemen kembali menyampaikan surat pemberitahuan No. 003/HSIM/SP/VII/18, untuk mengingatkan kepada Peggugat untuk melaksanakan kewajibannya.
9. Bahwa atas perbuatan Peggugat tersebut, Tergugat telah berulang kali memanggil Peggugat untuk bekerja sebagaimana mestinya, sehingga pada tanggal 1 Agustus 2018 pihak manajemen kembali memanggil Peggugat untuk bekerja kembali.
10. Bahwa sehubungan dengan perbuatan Peggugat yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, maka pihak manajemen Peggugat membuat Laporan atau Berita Acara pada tanggal 4 agustus 2018 bahwasannya Peggugat tetap tidak melaksanakan pekerjaan dan tidak berada di tempat pekerjaan.
11. Bahwa oleh karena itu, pada tanggal 7 Agustus 2018 pihak manajemen menyampaikan surat No. 004/HSIM/SP/VIII/18, perihal Panggilan untuk bekerja namun Peggugat tidak mengindahkan dan tetap tidak datang bekerja, sehingga pada tanggal 10 Agustus 2018 pihak manajemen memberikan Surat No. 004/HSIM/SP/VIII/18, perihal Pemberitahuan Pengunduran Diri.
12. Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini bahwasannya sejak tanggal 21 Juli 2018 s/d 10 Agustus 2018 Peggugat tidak masuk kerja seperti biasanya tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga



pihak manajemen Hotel Soechi International berkesimpulan bahwasannya Penggugat telah mengundurkan diri dari tempat Penggugat bekerja.

13. Bahwa Tidak benar dalil Gugatan Penggugat bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat, dengan tegas Tergugat sampaikan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, akan tetapi Penggugat sendiri yang telah mangkir kerja/tidak masuk kerja selama lima (5) hari kerja berturut – turut, sehingga Tergugat dikualifikasikan mengundurkan diri, hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Kenegakerjaan.

14. Bahwa adapun isi Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, yakni :

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut – turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

15. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas dalil – dalil Gugatan Penggugat pada poin 3 dan 4, dimana dalil – dalil poin 3 tersebut sangat mengada – ada, karena Tergugat sampai saat ini masih tetap menjalankan kewajiban sebagaimana diamanahkan oleh undang – undang, bahkan dalil – dalil point 4 sangat tidak masuk di akal, karena Cleaning Service bukanlah suatu hal yang sangat menjijikkan dan tidak berbahaya, karena sudah ada standarisasi proses penanganan pekerjaannya, akan tetapi Penggugat sendiri yang tidak mau bekerja dengan berbagai alasan.

16. Bahwa bagian Cleaning Service merupakan suatu bagian pekerjaan yang ada di tempat Penggugat bekerja selama ini, sehingga bagaimana mungkin seandainya tidak ada pegawai yang bekerja dibagian Cleaning Service maka akan membuat tamu – tamu hotel tidak nyaman dengan aroma yang tidak segar, sehingga alasan – alasan Penggugat tersebut sangat mengada – ada.

17. Bahwa Penggugat sendiri yang dengan tegas telah MENOLAK MUTASI tersebut dengan mencari – cari alasan sehingga Penggugat tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pihak manajemen, padahal Tergugat memberikan Surat Peringatan – Peringatan dan Surat



Pemberitahuan kepada Penggugat hal yang sangat wajar dan pantas agar Penggugat dapat bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

18. Bahwa artinya penggugat lah yang berkeinginan tidak mau bekerja di PT. Novotel Soechi International ataupun Penggugat lah yang berkeinginan agar Pihak Managemen Hotel Soechi Internasional melakukan tindakan/perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat dan disamping itu tidak ada satu keputusannya yang dikeluarkan oleh Pihak Managemen Hotel Soechi Internasional baik secara lisan maupun tertulis tentang pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Penggugat, dan apabila Penggugat berniat untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja maka ketentuan Hukum Yang berlaku adalah Penggugat semestinya mengajukan Pengunduran diri Secara Sepihak kepada Pihak Management Hotel Soechi Internasional ;
19. Bahwa atas Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18, tanggal 10 Agustus 2018 , Penggugat membuat pengaduan ke pihak Dinas Ketenagakerjaan dan telah di Mediasi, dimana hasil pertemuan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan tersebut, dimana telah terjadi miss communication antara Pihak Management Hotel Soechi Internasional dengan Penggugat, adapun hasil Mediasi tersebut TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN UU No. 13 Tahun 2003, adapun hasil Mediasi tersebut adalah dua (2) kali ketentuan undang – undang Ketenagakerjaan.
20. Bahwa didalam fakta – fakta yang terungkap di pertemuan Mediasi dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan jelas terungkap bahwasannya Penggugat tidak pernah masuk kerja selama lebih lima hari berturut2 hal ini akan dibuktikan dipersidangan tentang Penggugat sudah tidak masuk bekerja lagi setelah Menolak Mutasi tersebut.
21. Bahwa selanjutnya pihak Managemen Hotel Soechi Internasional dengan tegas menolak dalil Gugatan Penggugat bahwasanya Penggugat Menuntut Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan dari pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK) dan Uang Penggantian Hak (PH) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang total seluruhnya sebesar Rp. 96.180.259,- (Sembilan Puluh Enam Juta Seratus Delapan Puluh Ribu, Dua Ratus Lima Puluh Sembilan rupiah) ;
22. Bahwa andai katapun (Quad non) benar adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut seharusnya dalam Penerapan Anjuran Hasil Mediasi



tersebut bukanlah dua (2) kali ketentuan Undang – undang Ketenagakerjaan, karena dalam Pasal 156 ayat 2 tidak diberlakukan syarat – syarat dua (2) kali ketentuan, karena pemberlakuan dua (2) kali ketentuan sudah jelas diatur dalam Undang – undang Ketenagakerjaan dan tidak relevan dengan penerapan undang – undang ketenagakerjaan.

23. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang ditemukan membuktikan Penggugat yang tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya tanpa alasan yang sah (mangkir) terhitung sejak tanggal 21 Juli 2018 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018, sehingga terbukti secara melawan hukum Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

24. Bahwa tidak benar Pemutusan Hubungan Kerja atas tindakan Sepihak dari Tergugat akan tetapi atas kehendak dari Penggugat sendiri atau Penggugat dengan sukarela dan atas kemauan sendiri tidak masuk kerja atau mangkir dari kerja, sehingga merupakan Pengunduran Diri atas kemauan Sendiri yang diikuti dari tindakan nyata dari Penggugat dengan tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya (mangkir) tanpa alasan yang sah sesuai dengan Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan diberikan uang pisah.

25. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas terhadap dalil – dalil Penggugat yang menuntut tentang upah selama proses penyelesaian perburuhan ini selesai sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan sejak dari bulan Agustus 2018, karena tuntutan upah tersebut adalah tuntutan upah atas pekerjaan yang fiktif, nihil atau pekerjaan yang tidak pernah dilakukan Penggugat.

## II. Gugatan Penggugat Atas Nama Jangga Marpaung.

1. Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Perselisihan Hubungan yang diajukan oleh Para Penggugat baik dalam Posita maupun dalam petitum Gugatan, kecuali yang diakui secara tegas dibawah ini ;

2. Bahwa perlu dipertegas kembali, bahwasannya Penggugat (ic. Jangga Marpaung) bekerja di Hotel Soechi International) sejak tanggal 1 Desember 2005 s/d tanggal 10 Agustus 2018 dengan jabatan sebagai Operator Karoke dan menerima upah/gaji sebesar Rp. 2.996.491,- (Dua



Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam Empat Ratus Satu Ribu Rupiah) setiap bulannya.

3. Bahwa memang benar pada tanggal 16 Juli 2018 pihak Manajemen ada memberikan Surat Mutasi kepada Penggugat dengan surat No. 002/HRD-HSIM/MT/VII/2018, tanggal 10 Juli 2018, hal ini berdasarkan keputusan manajemen dan berdasarkan kebutuhan operasional di Cleaning Service, sehingga surat Mutasi tersebut mulai efektif atau berlaku tanggal 12 Juli 2018.
4. Bahwa terhadap pemberitahuan Surat Mutasi tersebut Penggugat pada tanggal 13 Juli 2018 dipanggil oleh Manejer Cleaning Service dan dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai Cleaning Service yang harus dikerjakan oleh Penggugat, namun Penggugat MENOLAK SEMUA TUGAS yang disampaikan kepada Penggugat, atas dasar Penolakan semua tugas yang diberikan kepada Penggugat, dan supaya Penggugat jangan mengulangi lagi perbuatan tersebut, Tergugat menerbitkan Surat Peringatan I tertanggal 13 Juli 2018, yang sudah Penggugat tanda tangani.
5. Bahwa selanjutnya pada tanggal 14 Juli 2018 berdasarkan Berita Acara yang disampaikan oleh Manejer Penggugat, pada tanggal 14 Juli 2018 Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan, maka pada tanggal 16 Juli 2018 pihak manajemen memberikan Surat Peringatan II, akan tetapi pada tanggal 16 Juli 2018 saudara kembali tidak bekerja dan tidak menjalankan pekerjaannya sehingga pihak manajemen memberikan Surat Peringatan III.
6. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2018 Pihak manajemen melalui kantor Personalia ada memberikan Surat Pemberitahuan No. 001/HSIM/SP/VII/18 atas ketidak hadirannya saudara dianggap absen.
7. Bahwa berdasarkan Berita Acara dari Manajer Penggugat pada tanggal 16, 17, 18, 19, 20, Juli 2018 Penggugat tidak menjalankan pekerjaannya dan tidak mau melaksanakan instruksi pekerjaan dari atasan Penggugat, maka pada tanggal 24 Juli 2018 atasan Penggugat memberikan Surat peringatan kembali kepada Penggugat, tetapi Penggugat tetap tidak mau berubah dan menolak pekerjaan tersebut, dan saudara dianggap absen.
8. Bahwa pada tanggal 1 Agustus 2018 pihak manajemen melalui kantor personalia memberikan Surat Panggilan Bekerja No. 002/HSIM/SP/VIII/18 kepada Penggugat agar hadir dan bekerja sesuai dengan yang telah disampaikan kepada Penggugat.

Halaman 13 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



9. Bahwa demikian juga pada tanggal 7 Agustus 2018 pihak manajemen melalui kantor personalia ada member surat panggilan bekerja nomoe 003/HSIM/SP/VIII/18 kepada Penggugat untuk bekerja kembali akan tetapi Penggugat tidak mengindahkan dan tidak datang memenuhinya.
10. Bahwa sehubungan dengan ketidak hadiran Penggugat untuk bekerja sebagaimana mestinya, maka pihak manajemen sudah memanggil Penggugat berulang kali, namun Penggugat tidak mengindahkan surat panggilan tersebut, dengan sangat terpaksa pihak manajemen memberikan Surat No. 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018 bahwa Penggugat sudah dianggap mengundurkan diri secara sepihak.
11. Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini bahwasannya sejak tanggal 13 Juli 2018 s/d 10 Agustus 2018 Penggugat tidak masuk kerja seperti biasanya tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga pihak manajemen Hotel Soechi International berkesimpulan bahwasannya Penggugat telah mengundurkan diri dari tempat Penggugat bekerja.
12. Bahwa Tidak benar dalil Gugatan Penggugat bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat, dengan tegas Tergugat sampaikan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, akan tetapi Penggugat sendiri yang telah mangkir kerja/tidak masuk kerja selama lima (5) hari kerja berturut – turut, sehingga Tergugat dikualifikasikan mengundurkan diri, hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Kenegakerjaan.
13. Bahwa adapun isi Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, yakni :

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut – turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.
14. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas dalil – dalil Gugatan Penggugat pada poin 3 dan 4, dimana dalil – dalil poin 3 tersebut sangat mengada – ada, karena Tergugat sampai saat ini masih tetap menjalankan kewajiban sebagaimana diamanahkan oleh undang – undang, bahkan dalil – dalil point 4 sangat tidak masuk diakal, karena



Cleaning Service bukanlah suatu hal yang sangat menjijikkan dan tidak berbahaya, karena sudah ada standarisasi proses penanganan pekerjaannya, akan tetapi Penggugat sendiri yang tidak mau bekerja dengan berbagai alasan.

15. Bahwa bagian Cleaning Service merupakan suatu bagian pekerjaan yang ada di tempat Penggugat bekerja selama ini, sehingga bagaimana mungkin seandainya tidak ada pegawai yang bekerja dibagian Cleaning Service maka akan membuat tamu – tamu hotel tidak nyaman dengan aroma yang tidak segar, sehingga alasan – alasan Penggugat tersebut sangat mengada – ada.
16. Bahwa Penggugat sendiri yang dengan tegas telah MENOLAK MUTASI tersebut dengan mencari – cari alasan sehingga Penggugat tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pihak manajemen, padahal Tergugat memberikan Surat Peringatan – Peringatan dan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat hal yang sangat wajar dan pantas agar Penggugat dapat bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
17. Bahwa artinya penggugat lah yang berkeinginan tidak mau bekerja di PT. Novotel Soechi International ataupun Penggugat lah yang berkeinginan agar Pihak Manajemen Hotel Soechi Internasional melakukan tindakan/perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat dan disamping itu tidak ada satu keputusannya yang dikeluarkan oleh Pihak Manajemen Hotel Soechi Internasional baik secara lisan maupun tertulis tentang pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Penggugat, dan apabila Penggugat berniat untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja maka ketentuan Hukum Yang berlaku adalah Penggugat semestinya mengajukan Pengunduran diri Secara Sepihak kepada Pihak Management Hotel Soechi Internasional ;
18. Bahwa atas Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18, tanggal 10 Agustus 2018 , Penggugat membuat pengaduan ke pihak Dinas Ketenagakerjaan dan telah di Mediasi, dimana hasil pertemuan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan tersebut, dimana telah terjadi miss communication antara Pihak Management Hotel Soechi Internasional dengan Penggugat, adapun hasil Mediasi tersebut TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN UU No. 13 Tahun 2003, adapun hasil Mediasi tersebut adalah dua (2) kali ketentuan undang – undang Ketenagakerjaan.



19. Bahwa didalam fakta – fakta yang terungkap di pertemuan Mediasi dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan jelas terungkap bahwasannya Penggugat tidak pernah masuk kerja selama lebih lima hari berturut2 hal ini akan dibuktikan dipersidangan tentang Penggugat sudah tidak masuk bekerja lagi setelah Menolak Mutasi tersebut.
20. Bahwa selanjutnya pihak Managemen Hotel Soechi Internasional dengan tegas menolak dalil Gugatan Penggugat bahwasanya Penggugat Menuntut Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan dari pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK) dan Uang Penggantian Hak (PH) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang total seluruhnya sebesar Rp. 74.481.781,- (Tujuh Puluh Empat Juta Empat Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Satu Rupiah).
21. Bahwa andai katapun (Quad non) benar adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut seharusnya dalam Penerapan Anjuran Hasil Mediasi tersebut bukanlah dua (2) kali ketentuan Undang – undang Ketenagakerjaan, karena dalam Pasal 156 ayat 2 tidak diberlakukan syarat – syarat dua (2) kali ketentuan, karena pemberlakuan dua (2) kali ketentuan sudah jelas diatur dalam Undang – undang Ketenagakerjaan dan tidak relevan dengan penerapan undang – undang ketenagakerjaan.
22. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang ditemukan membuktikan Penggugat yang tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya tanpa alasan yang sah (mangkir) terhitung sejak tanggal 13 Juli 2018 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018 sehingga terbukti secara melawan hukum Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
23. Bahwa tidak benar Pemutusan Hubungan Kerja atas tindakan Sepihak dari Tergugat akan tetapi atas kehendak dari Penggugat sendiri atau Penggugat dengan sukarela dan atas kemauan sendiri tidak masuk kerja atau mangkir dari kerjaan, sehingga merupakan Pengunduran Diri atas kemauan Sendiri yang diikuti dari tindakan nyata dari Penggugat dengan tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya (mangkir) tanpa alasan yang sah sesuai dengan Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan diberikan uang pisah.
24. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas terhadap dalil – dalil Penggugat yang menuntut tentang upah selama proses penyelesaian perburuhan ini



selesai sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan sejak dari bulan Agustus 2018, karena tuntutan upah tersebut adalah tuntutan upah atas pekerjaan yang fiktif, nihil atau pekerjaan yang tidak pernah dilakukan Penggugat.

Berdasarkan uraian –uraian tersebut diatas yang telah dikemukakan Tergugat Dalam Pokok Perkara sebagaimana tersebut diatas, kiranya sangat beralasan bagi yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A quo, kiranya berkenan untuk menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidak – tidaknya menyatakan Gugatan Para Penggugat Tidak Dapat Diterima ( Niet Ontvankelijk Verlaard);

**B. DALAM REKONPENSI :**

- Bahwa Penggugat dr/Tergugat dk, dengan tegas menghunjuk seluruh dalil –dalil yang telah dikemukakan didalam konpensi diatas dan mohon dianggap sebagai telah diulangi serta mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Rekonpensi di bawah ini ;
- Bahwa dengan adanya gugatan yang di lakukan oleh Tergugat dr./Para Penggugat dk. Yang tanpa dasar hukum sama sekali adalah suatu tindakan yang tidak patut dalam hubungan Kerja, karena tindakan itu merupakan bentuk konkrit perbuatan melawam hukum berupa penyalahgunaan hak yang tentunya menimbulkan kerugian baik moril maupun materil pada Penggugat dr/ Tergugat dk ;
- Bahwa bentuk penyalahgunaan hak oleh Tergugat dr/ Penggugat dk merupakan “ Conditio sina Qua non ” yang menimbulkan kerugian moril pada Penggugat dr/Tergugat dk ;
- Bahwa secara hukum Para Tergugat dr/Para Penggugat dk adalah Para Karyawan dari Penggugat dr/Tergugat dk yang telah terikat untuk menjalankan pekerjaan, sebagaimana dalam kesepakatan kerja, sehingga antara Para Tergugat dr/Penggugat dk dengan Penggugat dr/Tergugat dk sehingga telah terikat dengan hak dan kewajiban masing – masing pihak;
- Bahwa Penggugat dr/Tergugat dk adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, dimana dalam kegiatan operasional perusahaan telah dikenal suatu sistem kinerja kerja baik berupa Promosi Kerja, Mutasi Kerja dan Demosi Kerja, dimana Para Tergugat dr/Penggugat dk dengan sengaja Menolak Mutasi Kerja yang dibuat oleh Penggugat dr/Tergugat dk dengan berbagai alasan – alasan ;



- Bahwa Mutasi Kerja yang di buat oleh Penggugat dr/Tergugat adalah hal yang biasa di perusahaan tersebut, dengan tidak mengurangi ataupun menghilangkan hak – hak dari pada Karyawan selama ini, adapun tujuan Mutasi tersebut guna untuk kegiatan dan kelancaran operasional perusahaan ;
- Bahwa tidak benar Pemutusan Hubungan Kerja atas tindakan Sepihak dari Penggugat dr/Tergugat dr akan tetapi atas kehendak dari Para Tergugat dr/Para Penggugat dk sendiri atau Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dengan sukarela dan atas kemauan sendiri tidak masuk kerja atau mangkir dari kerjaan, sehingga merupakan Pengunduran Diri atas kemauan Sendiri yang diikuti dari tindakan nyata dari Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dengan tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya (mangkir) tanpa alasan yang sah sesuai dengan Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Para Tergugat dr/Para Penggugat dk berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan diberikan uang pisah.
- Bahwa Para Tergugat dr/Para Penggugat dk sendiri yang dengan tegas telah MENOLAK MUTASI tersebut dengan mencari – cari alasan sehingga Para Tergugat dr/Para Penggugat dk tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pihak manajemen, padahal Penggugat dr/Tergugat dk telah memberikan Surat Peringatan – Peringatan dan Surat Pemberitahuan tersebut adalah hal yang sangat wajar dan pantas agar Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dapat bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- Bahwa artinya Para Tergugat dr/Para Penggugat dk lah yang berkeinginan tidak mau bekerja di PT. Novotel Soechi International ataupun Para Tergugat dr/Para Penggugat dk lah yang berkeinginan agar Pihak Managemen Hotel Soechi Internasional melakukan tindakan/perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dan disamping itu tidak ada satu keputusannya yang dikeluarkan oleh Pihak Managemen Hotel Soechi Internasional baik secara lisan maupun tertulis tentang pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap diri/Para Penggugat dk;
- Bahwa oleh karena Penggugat dr/Tergugat dk telah berulang kali memanggil Para Tergugat dr/Para Penggugat dk untuk bekerja kembali sebagaimana mestinya, akan tetapi tidak diindahkan baik Surat

Halaman 18 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Pemberitahuan maupun Surat Peringatan tersebut, dengan sangat terpaksa Penggugat dr/Tergugat dk menerbitkan/membuat Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18, tanggal 10 Agustus 2018, Penggugat membuat pengaduan ke pihak Dinas Ketenagakerjaan dan telah di Mediasi, dimana hasil pertemuan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan tersebut, dimana telah terjadi miss communication antara Pihak Management Hotel Soechi Internasional dengan Penggugat, adapun hasil Mediasi tersebut TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN UU No. 13 Tahun 2003, adapun hasil Mediasi tersebut adalah dua (2) kali ketentuan undang – undang Ketenagakerjaan.

- Bahwa dengan demikian , berdasarkan hal – hal tersebut diatas, terhadap anjuran Mediasi tersebut tidak sesuai dengan fakta – fakta yang ada dimana Surat Pembertahuan Pengunduran Diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18, tanggal 10 Agustus 2018 tersebut telah dilakukan melalui tahapan prosedur hukum yang telah ditentukan menurut kentuan hukum yang berlaku ;
- Bahwa Penggugat dr/Tergugat dk tidak pernah secara sepihak melakukan Pemutusan Hubungan Industrial tersebut dan tidak ada maksud untuk melakukan Pemutusan hubungan Kerja, karena Penggugat dr/Tergugat dk tidak pernah mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja ke Dinas Ketenagakerja untuk meminta Penetapan PHK, sebagaimana yang diuraikan oleh Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dalam gugatannya oleh karenanya Penggugat dr/Tergugat dk mensomier Para Tergugat dr/Para Penggugat dk untuk membuktikannya ;
- Bahwa dengan adanya Gugatan Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk. Yang menyatakan bahwa Penggugat dr/ Tergugat dk. Telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum adalah merupakan tuduhan yang sangat merugikan Penggugat dr/ Tergugat dk. Selaku Perusahaan/ Badan hukum yang cukup dikenal di Indonesia umumnya, Propinsi Sumatera Utara, baik moril maupun Materil, karena telah tercemarnya nama baik Penggugat dr/ Tergugat dk;
- Bahwa oleh karenanya patut dan beralasan kirannya menurut hukum apabila Para Tergugat dr/Para Penggugat dk. Dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum ( Onrecht matigedaad ) dalam



bentuk penyalagunaan keadaan yang disadari ( misbruik van Omstandighe den ) ;

- Bahwa oleh sebab itu, Penggugat dr/ Tergugat dk, mengajukan ganti kerugian yang secara moril dan riil tidak ternilai harganya, namun untuk memudahkan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, Penggugat dr/ Tergugat dk, mengajukan ganti kerugian kepada Para Tergugat dr/Para Penggugat dk, sebesar Rp. 1.100.000.000.- (satu milyar seratus juta rupiah), dengan perincian sebagai berikut :
  1. Kerugian Immateril sebesar Rp. 1.000.000.000,- (Satu Milyar Rupiah), sehubungan dengan tuduhan yang sangat merugikan Penggugat dr/ Tergugat dk. Selaku Perusahaan/ Badan hukum yang cukup dikenal di Indonesia umumnya, Propinsi Sumatera Utara yang bergerak di bidang perhotelan.
  2. Kerugian Materil sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sehubungan dengan tidak bekerjanya Para Tergugat dr/Para Penggugat dk sehingga Penggugat dr/Tergugat dk mempekerjakan karyawan lain yang bukan dibidangnya untuk membersihkan areal kawasan hote, sehingga pada saat itu tamu hotel tidak merasa nyaman dan bahkan ada yang tidak menjadi inap disebabkan banyaknya sampah – sampah dikawasan areal hotel.
- Bahwa Penggugat dr/ Tergugat dk juga mohon agar Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk, dihukum untuk membayar uang paksa ( dwang soom) bila Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk. Lalai menjalankan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu sebesar Rp. 500.000.- ( lima ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya ;
- Bahwa guna menjamin gugatan Rekonpensi ini tidak sia –sia ( ilusoir ) untuk mencegah Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk. Mengalihkan harta kekayaanya kepada pihak lain , maka patut kiranya Majelis Hakim untuk meletakkan Sita Jaminan ( Conservatoir Beslag) terhadap harta kekayaan milik Para Tergugat dr/Para Penggugat dk. Baik bergerak maupun tidak bergerak yang akan Penggugat dr/Tergugat dk dimohonkan dikemudian hari setelah adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap ;
- Bahwa mengingat gugatan Rekonpensi ini diajukan dengan bukti –bukti yang autentik, patut pula kirannya Majelis untuk menyatakan agar putusan dalam gugatan Rekonpensi ini dapat di jalankan dengan serta

Halaman 20 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merta ( uit Voerbaar bij voorrad) meskipun ada perlawanan/ Verzet, banding dan kasasi;

- Bahwa oleh karena itu sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A quo untuk mengabulkan Gugatan Rekompensi/Gugatan Balik Penggugat dr/Tergugat dk untuk seluruhnya ;

Berdasarkan seluruh uraian –uraian tersebut diatas, Penggugat dr/Tergugat dk mohon kehadiran yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A quo, kiranya berkenan untuk memutuskan perkara A quo yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

## I. DALAM KONPENSI.

Dalam Pokok Perkara.

- Menolak Gugatan Para Penggugat Untuk Seluruhnya.

## II. DALAM REKONPENSI.

- Mengabulkan Gugatan Rekompensi yang diajukan Penggugat dr/Tergugat dk untuk seluruhnya.
- Menyatakan Perbuatan Para Tergugat dr/Para Penggugat dk yang menolak Mutasi dengan berbagai alasan – alasan sebagaimana dalam Gugatan aquo merupakan merupakan perbuatan yang melawan hukum (Onrecht matigedaad) ;
- Menyatakan sah demi hukum Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18, tanggal 10 Agustus 2018, masing – masing atas nama Sdr. Timbul Pandapotan Barimbing dan Sdr. Jangga Marpaung.
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Tergugat dr/Para Penggugat dk dengan Penggugat dr/Tergugat dk karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja Kerja dengan Kualifikasi Mengundurkan Diri, sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Menghukum Para Tergugat dr/Para Penggugat dk untuk membayar ganti rugi baik secara moril dan materil sebesar Rp. 1.100.000.000.- (satu milyar seratus juta rupiah) secara tunai dan seketika dengan tanggung renteng;
- Menghukum Para Tergugat dr/Para Penggugat dk untuk membayar uang paksa (dwang soom) bila Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk. Lalai menjalankan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan

Halaman 21 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

#### Disclaimer

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



hukum tetap yaitu sebesar Rp. 500.000.- ( lima ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya ;

- Menyatakan sah dan berharga untuk meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap harta kekayaan milik Para Tergugat dr/Para Penggugat dk. Baik bergerak maupun tidak bergerak yang akan Penggugat dr/Tergugat dk dimohonkan dikemudian hari setelah adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap ;

### III. DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI.

- Menghukum Para Tergugat dr/ Para Penggugat dk untuk membayar biaya – biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aquo et bono) ;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut , pada persidangan tanggal 14 Januari 2019 Penggugat mengajukan Replik yang pada pokoknya tetap pada gugatannya, sedangkan pada persidangan tanggal 21 Januari 2019, Tergugat mengajukan Duplik dan menyatakan tetap pada Jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya tersebut Para Penggugat pada persidangan tanggal 24 Januari 2019, telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-22,

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Penggugat pada persidangan tanggal 24 Januari 2019, telah di cocokkan dengan aslinya ternyata berkesesuaian, sedangkan P-12, P-13, P-16, P-20, P-21, dan P-22 merupakan copy maupun print out dan kesemua bukti telah bermaterai cukup; sebagaimana berikut;

1. Fotocopy Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan No : 567/1146/DKKM/2018, tanggal 3 September 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai Bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi Nomor : 003/HRD-HSIM/MT/VII/2018, tanggal 16 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai Bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Pemberitahuan No. 002/HSIM/SP/VII/18, tanggal 21 Juli 2018 atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Panggilan untuk bekerja No: 003/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 1 Agustus 2018 atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-4;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotocopy Surat Panggilan untuk bekerja No: 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 7 Agustus 2018, atas nama Timbul Pandapotan Barimbing selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-5;
6. Fotocopy Surat Mengundurkan Diri No: 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018 , atas nama Timbul Pandapotan Barimbing selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-6;
7. Fotocopy Surat Pemberitahuan No. 001/HSIM/SP/VII/18, tanggal 19 Juli 2018, atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Pemberitahuan No. 002/HSIM/SP/VII/18, tanggal 24 Juli 2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-8;
9. Fotocopy Surat Panggilan untuk bekerja No: 002/HSIM/SP/VII/18 tanggal 1 Agustus 2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-9;
10. Fotocopy Surat Panggilan untuk bekerja No: 003/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 7 Agustus 2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-10;
11. Fotocopy Surat Mengundurkan Diri No: 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018 , atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-6;
12. Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua – Tabungan tahun 2018, tanggal 10-10-2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya disebut sebagai bukti P-12;
13. Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua – Tabungan tahun 2018, tanggal 15 Oktober 2018 atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, selanjutnya disebut sebagai bukti bertanda P-13;
14. Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua – Tabungan tahun 2018, tanggal 29 November 2018 atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, selanjutnya disebut sebagai bukti bertanda P-14;
15. Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua – Tabungan tahun 2018, tanggal 29 November 2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya disebut sebagai bukti bertanda P-15;
16. Fotocopy Slip Gaji atas nama Timbul Barimbing Pandapotan, selanjutnya disebut sebagai bukti P-16;
17. Fotocopy Slip Gaji atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya disebut sebagai bukti P-17;

Halaman 23 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Fotocopy Surat Tanda Laporan Polisi No: STTLP/1159/X/2018/SPKT III tanggal 27 Oktober 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-18;
19. Fotocopy Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyelidikan No : B/1451/XI/2018/Ditreskrimum, tanggal 9 November 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-19;
20. Fotocopy Surat Pernyataan atas nama Jangga Marpaung tertanggal 26 Juni 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-20;
21. Fotocopy Notulensi Pertemuan anatar para Penguat dengan perwakilan Perusahaan yang diwakili oleh Doni Sulistiana di hadapan Mediator, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-21;
22. Foto tempat kerja pembuang limbah, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-22;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil sanggahannya, Tergugat mengajukan bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-13 pada persidangan tanggal 31 Januari 2019, bukti mana telah dicocokkan dengan aslinya ternyata semua sesuai dengan aslinya yakni sebagaimana berikut:

1. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi atas nama Timbul Pandapotan Barimbing No. 003/HRD-HSIM/MT/VII/2018 selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-1;
2. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 002/HSIM/SP/VII/18, Perihal Pemberitahuan Timbul Pandapotan Barimbing, tanggal 21 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-2;
3. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 003/HSIM/SP/VII/18 tanggal 27 Juli 2018 Timbul Pandapotan Barimbing, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-3;
4. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 003/HSIM/SP/VII/18, perihal Panggilan untuk Bekerja Timbul Pandapotan Barimbing, tanggal 1 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai bukti T-4;  
Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 004/HSIM/SP/VII/18,
5. perihal Panggilan untuk Bekerja atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, tanggal 7 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai bukti T-5;
6. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 004/HSIM/SP/VII/18, perihal pemberitahuan mengundurkan diri atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, tanggal 10 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai T-6;
7. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi atas nama Jangga Marpaung No. 002/HRD-HSIM/MT/VII/2018 tanggal 10 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-7;
8. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 001/HSIM/SP/VII/18,

Halaman 24 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Perihal Pemberitahuan atas nama Jangga Marpaung, tanggal 19 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-8;
9. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 002/HSIM/SP/VII/18 perihal Pemeberitahuan tanggal 24 Juli 2018 atas nama Jangga Marpaung, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-9; Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 002/HSIM/SP/VII/18,
  10. perihal Panggilan untuk Bekerja atas nama Jangga Marpaung, tanggal 1 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai bukti T-5;
  11. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 003/HSIM/SP/VII/18, perihal Panggilan untuk Bekerja atas nama Jangga Marpaung, tanggal 10 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai T-11;
  12. Fotocopy Surat Hotel Soechi International No. 004/HSIM/SP/VII/18, perihal pemberitahuan mengundurkan diri atas nama Timbul Pandapotan Barimbing, tanggal 10 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai T-12;
  13. Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan perihal Anjuran Nomor : 567/1146/DKKM/2018, tanggal 3 September 2018, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-13;  
Menimbang, bahwa pada tanggal 7 Februari 2019, untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan dua orang Saksi pada tanggal 7 Februari 2019 yang bernama Fatmawati Ginting dan Taroni Buhlolo, yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana berikut;

Saksi P- I. Taroni Bulolo:

- Bahwa Saksi sebelumnya juga bekerja di hotel Soechi dengan Para Penggugat;
- Bahwa Penggugat yang bernama Jongga sebelumnya bertugas sebagai Operator;
- Bahwa Penggugat yang bernama Timbul Marpaung bertugas sebagai Security;
- Bahwa Tergugat sering membayar gaji karyawannya lewat waktu, bahkan sering terdapat pemotongan;
- Bahwa Para Penggugat dimutasi ke bagian cleaning service dengan tugas mengangkut sampah ke tempat pembuangan;
- Bahwa Para Penggugat sempat mengeluh tentang kondisi tempat pembuangan sampah yang kotor;
- Bahwa sebelumnya pembuangan sampah dilakukan
- Bahwa setau Saksi tidak ada penurunan gaji dengan adanya tindakan mutasi yang dilakukan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat sempat bekerja selama beberapa waktu setelah dimutasi di tempat kerja yang baru, namun karena tidak tahan kondisi

Halaman 25 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



tempat pembuangan sampah tersebut mereka menolak mutasi yang diberikan;

Saksi P-2. Fatmawati Ginting;

- Bahwa setau Saksi Penggugat I bekerja di hotel Soechi mulai tahun 1994 dan Jongga Marpaung sekitar tahun 2005;
- Bahwa BPJS Para Penggugat dan pekerja lainnya belum dibayar oleh perusahaan;
- Bahwa di hotel Soechi, kehadiran karyawan dicatat dengan finger prints;
- Bahwa setau Saksi untuk karyawan yang sudah menjadi karyawan permanen maka tidak lagi dibuat surat perjanjian kerja;
- Bahwa sebagian besar staf memiliki gaji yang sama;
- Bahwa di hotel Soechi sering terjadi pemotongan gaji karyawan, sebagai contoh gaji Saksi sebenarnya adalah Rp. 2.700.000,00 kemudian setelah dipotong menjadi Rp. 2.300.000,00 dengan alasan pemotongan yang bermacam-macam;
- Bahwa sejak tahun 2014-2015 uang servis tidak diberikan lagi oleh manajemen kepada karyawan;
- Bahwa pembuangan sampah sebelumnya dilakukan oleh orang lain sebelum diserahkan tugas tersebut kepada Para Penggugat;
- Bahwa setelah melakukan pekerjaannya selama beberapa hari Para Penggugat tidak sanggup untuk bekerja lagi di tempat pembuangan limbah tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya meskipun telah diberikan kesempatan yang seluas-luasnya oleh majelis Hakim kepada Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil sanggahannya, namun Penggugat tidak memanfaatkan kesempatan tersebut dengan menghadirkan Saksinya, sehinggalapada tanggal 20 Februari 2019 persidangan dilanjutkan kepada kesimpulan;

Menimbang, bahwa 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 KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat (ic. Timbul Pandapotan Barimbing dan Jangga Marpaung) yang pada pokoknya adalah:

- Bahwa Penggugat I (ic. Timbul Pandapotan Barimbing) bekerja pada Tergugat sebagai Security sejak 22 November 1995 dengan upah terakhir sebesar Rp.3.156.408,00. (tiga juta seratus lima puluh enam ribu empat ratus delapan rupiah), sedangkan Penggugat II (ic. Jangga Marpaung) bekerja di tempat Penggugat sejak 1 Desember 2005 sebagai operator karaoke dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.756.408,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh enam ribu empat ratus delapan rupiah);
- Bahwa berdasarkan dalil Para Penggugat hubungan kerja menjadi kurang harmonis sejak bergantinya pimpinan perusahaan pada tahun 2014, dimana pembayaran upah sering terlambat bahkan upah sering dipotong akibat kesalahan yang dipaksakan, Tergugat juga mempekerjakan Para Penggugat selama 12 (dua belas) jam setiap hari tanpa pembayaran upah lembur dan Tergugat juga menghentikan pembayaran setoran uang jaminan hari tua (JHT);
- Bahwa puncak tidak harmonisnya hubungan Para Penggugat dan Tergugat adalah ketika Tergugat melakukan mutasi pada bulan Juli 2018 kepada Para Penggugat ketempat pembuangan limbah hotel dimana selama ini belum ada karyawan hotel yang ditempatkan di tempat pembuangan limbah tersebut;
- Bahwa Para Penggugat tetap melakukan pengisian absensi sampai akhirnya pada tanggal 10 Agustus 2018 perihal pemberitahuan mengundurkan diri melalui surat nomor 004/HSIM/SP/VIII/18;
- Bahwa atas tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat tersebut, maka Para Penggugat meminta Tergugat untuk membayar sebesar;

## 1. Timbul Pandapotan Barimbing

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 56.815.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 25.251.264,00
Penggantian Hak Cuti yang belum diambil	:	15% x Rp. 82.066.608,00	= Rp. 12.309.991,00
	:	12/21 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 1.803.660,00+
			Rp. 96.180.259,00

## 2. Jangga Marpaung

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 49.615.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 13.782.040,00

Halaman 27 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggantian Hak : 15% x Rp. 63.397.384,00 = Rp. 9.509.307,00  
Cutu yang belum diambil : 12/21 x Rp.3.156.408,00 = Rp. 1.575.090,00+  
Rp. 74.481.781,00

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat (ic. Hotel Soechi) atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawaban pada pokoknya adalah :

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat seperti upah terakhir Penggugat I (ic Timbul Pandapotan Barimbing) sebesar Rp.2.996.491,00;
- Bahwa benar Tergugat telah melakukan mutasi pada tanggal 16 Juli 2018 berdasarkan surat No. 033/HRD-HSIM/MT/VII/2018 karena kebutuhan operasional di bagian cleaning service;
- Bahwa pada tanggal 20 Juli 2018 ketika *Cleaning Service Manager* memberitahukan tugas yang harus dikerjakan, Para Penggugat menolaknya sehingga diterbitkan surat peringatan pertama pada tanggal 20 Juli 2018, namun Para Penggugat tidak mau menandatangani;
- Bahwa oleh karena Para Penggugat tetap tidak mau melaksanakan tugasnya dan tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan, maka manajemen menerbitkan surat peringatan kedua pada tanggal 23 Juli 2018 serta tanggal 24 Juli 2018 Para Penggugat dipanggil atasan untuk tandatangan surat peringatan ketiga;
- Bahwa pada tanggal 27 Juli 2018 pihak manajemen hotel Soechi kembali menyampaikan surat pemberitahuan No. 003/HSIM/SP/VII/18 agar Para Penggugat kembali melaksanakan pekerjaan, oleh karena Para Penggugat tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dan tidak berada di tempatnya bekerja maka pada tanggal 10 Agustus 2018 manajemen memberikan surat no. 004/HSIM/SP/VIII/18 perihal pemberitahuan mengundurkan diri;
- Bahwa oleh karena tindakan Para Penggugat yang tidak melaksanakan kewajibannya maka Tergugat merujuk pada Pasal 168 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana oleh karena ketidakhadiran Para Penggugat ke tempat kerja maka berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat dikategorikan sebagai tindakan mangkir;

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Para Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg, adalah merupakan kewajiban dari para Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, sedangkan pihak Tergugat

Halaman 28 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

#### Disclaimer

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



dapat mengajukan bukti lawan (tagen bewisj) untuk mengajukan dalil-dalil bantahannya, dimana Para Penggugat telah mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-22, dan keterangan dari 2 (dua) orang Saksi, sedangkan Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-13 tanpa menghadirkan Saksi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah mengenai mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat yang permasalahannya adalah :

1. Apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat sah menurut ketentuan yang berlaku?
2. Dengan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, apakah Para Penggugat berhak menerima hak-hak normatifnya menurut ketentuan yang berlaku?

Menimbang, bahwa sebelum memasuki permasalahan mengenai perselisihan antara Para Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu masa kerja dan gaji terakhir yang diterima Para Penggugat, dimana berdasarkan dalil Para Penggugat gaji Penggugat I adalah sebesar Rp.3.156.408,00 dan bekerja sejak November 1995, sedangkan Penggugat II mempunyai upah terakhir sebesar Rp. 2.756.408,00 dan bekerja sejak Desember 2005;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil tersebut dibantah oleh Tergugat maka Majelis Hakim memeriksa bukti bertanda P-16 dan P-17 berupa slip gaji para Penggugat yang menunjukkan berdasarkan bukti bertanda P-16 adalah benar upah Penggugat I (ic. Timbul Barimbing) sebesar Rp. 3.156.408,00 dan bukti bertanda P-17 menunjukkan bahwa upah Penggugat II (ic. Jangga Marpaung) adalah benar sebesar Rp 2.756.408,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh enam ribu empat ratus delapan rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-16 dan P-17 tersebut, terbukti upah Para Penggugat adalah sebagaimana yang didalilkan di dalam gugatannya, sehingga sanggahan Tergugat yang menyatakan upah Penggugat I sebesar Rp. 2.996.491,00 (dua juta sembilan ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus sembilan puluh satu rupiah) adalah tidak berdasar sehingga patut untuk dikesampingkan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai mutasi Para Penggugat yang didalilkan sebagaimana gugatannya disebutkan mutasi tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga Majelis Hakim memeriksa dengan cermat baik bukti surat maupun keterangan Saksi yang terungkap di persidangan;

Menimbang, bahwa di dalam bukti bertanda P-2 yang identik dengan T-1 berupa surat keputusan mutasi Timbul Pandapotan Barimbing tanggal 19 Juli 2018 dan bukti bertanda T-7 berupa surat keputusan mutasi kepada Jangga Marpaung tertanggal 10 Juli 2018, Tergugat telah melakukan mutasi kepada Penggugat I dari *Security Departement* ke *Cleaning Service Departement* dan Penggugat II dari Operator Karaoke menjadi bagian dari *Cleaning Service Departement*;

Menimbang, bahwa sebagaimana kedua bukti mengenai surat mutasi dimaksud Tergugat telah melakukan mutasi kepada Para Penggugat ke bagian yang jauh berbeda dari pekerjaan sebelumnya, dimana untuk petugas keamanan atau security guard, Penggugat I mempunyai keahlian dalam bidang keamanan dan ketertiban dalam dunia perhotelan sedangkan Penggugat II mempunyai keahlian di bidang mengoperasikan karaoke dan hal-hal terkait operasional bisnis hiburan;

Menimbang, bahwa dengan adanya mutasi tersebut, Majelis Hakim perlu mencermati dasar dari penyebab kebijakan mutasi yang dilakukan Tergugat serta respon Para Penggugat terhadap mutasi yang dilakukan;

Menimbang, bahwa sebelumnya Penggugat I Timbul Pandapotan Barimbing bekerja sebagai Security Guard sejak tahun 1995 dan kemudian tanpa ada bukti mengenai kesalahan ataupun sanksi lainnya Tergugat memindahkan Penggugat I ke bagian cleaning service yang bertugas membuang limbah hotel, demikian pula kebijakan yang sama diberlakukan Tergugat terhadap Penggugat II, dimana jabatan sebelumnya sebagai operator karaoke yang dilakukan sejak tahun 2005 dialihkan ke bagian cleaning service yang tugasnya juga membuang limbah hotel;

Menimbang, bahwa pada dasarnya mutasi adalah merupakan kewenangan perusahaan, namun dalam menentukan mutasi perusahaan wajib memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta keterampilan karyawannya sebagaimana Pasal 32 ayat (2) yang berbunyi "penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan



kemampuan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan perundang-undangan di atas, nyata bahwa Tergugat sebagai pengusaha dalam melakukan mutasi telah mengabaikan keterampilan dan keahlian yang dimiliki Para Penggugat dan secara sepihak tanpa persetujuan Para Penggugat langsung melakukan mutasi ke bagian cleaning service yang mempunyai latar keahlian dan pendidikan yang berbeda dengan Para Penggugat;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan di atas, jelas maknanya Tergugat melakukan mutasi secara semena-mena terhadap Para Penggugat, sehingga terbukti Tergugat telah melanggar Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dari jabatan sebelumnya sebagai security guard dan operator karaoke menjadi cleaning service adalah tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan di dalam sanggahannya Para Penggugat tidak hadir ke tempat kerja meskipun telah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali kepada masing-masing Penggugat (vide bukti T-2, T-3, T-4, T-5, T-8, T-9, T-10 dan T-11), sehingga terbit kebijakan manajemen melalui bukti bertanda T-6 dan T-12 yang menyebutkan bahwa Para Penggugat telah mangkir;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak melihat adanya bukti yang menunjukkan tentang kehadiran Para Penggugat setelah adanya surat peringatan tersebut, namun demikian hal ini dapat dimengerti mengingat Para Penggugat telah mengajukan keberatannya atas mutasi yang dilakukan Tergugat meskipun Para Penggugat telah berusaha menjalankan tugas tersebut selama beberapa hari, sehingga seharusnya Tergugat melakukan upaya-upaya bimbingan dan negosiasi terlebih dahulu terhadap Para Penggugat bukan malah memberikannya surat peringatan I, II dan III tanpa melakukan langkah-langkah positif tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat dikategorikan mengundurkan diri sebagaimana surat pengunduran diri Para Penggugat (vide bukti T-6 dan T-12) menjadi tidak sah dan patut untuk dikesampingkan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan dikesampingkannya surat pemberitahuan pengunduran diri Para Penggugat, maka surat peringatan I, II dan III yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat menjadi tidak relevan dan patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena surat peringatan I, surat peringatan II, surat peringatan III dan surat pemberitahuan pengunduran diri telah dikesampingkan, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat menjadi tidak berdasar dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa meskipun pemutusan hubungan kerja akibat Para Penggugat dikategorikan mengundurkan diri tersebut adalah tidak sah, namun Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari mengingat hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi harmonis;

Menimbang, bahwa merujuk kepada Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

“Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan di atas, Majelis Hakim berpendirian pemutusan hubungan kerja sah demi hukum, oleh karenanya sebagai konsekuensi logis atas pemutusan hubungan kerja, Tergugat wajib membayar hak-hak Para Penggugat dengan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) serta Pasal 156 ayat (4) dengan rincian sebagaimana berikut :

Penggugat I : Timbul Pandapotan Barimbing

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 56.815.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 25.251.264,00
Penggantian Hak	:	15% x Rp. 82.066.608,00	= Rp. 12.309.991,00
			Rp. 94.376.599,00

Atau sebesar sembilan puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sembilan puluh sembilan rupiah;

Penggugat II : Jangga Marpaung

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 49.615.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 13.782.040,00
Penggantian Hak	:	15% x Rp. 63.397.384,00	= Rp. 9.509.307,00
			Rp. 72.906.991,00

Halaman 32 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau sebesar tujuh puluh dua juta sembilan ratus enam ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah;

Menimbang, bahwa mengenai uang cuti yang dituntut oleh Para Penggugat tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak adanya bukti-bukti yang menguatkan sehubungan dengan masalah cuti yang belum dibayar, oleh karenanya tuntutan tersebut patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena penempatan tenaga kerja yang dilakukan Tergugat tidak sebagaimana mestinya sehingga tindakan Tergugat tersebut telah bertentangan dengan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana petitum gugatan Para Penggugat angka (2) sehingga mutasi kepada Para Penggugat yang tertuang di dalam surat mutasi nomor 004/HSIM/SP/VIII/18 adalah tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa dengan batalnya surat mutasi nomor 004/HSIM/SP/VIII/18 terbukti Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga melanggar ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana petitum angka (3) gugatan Para Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, maka Tergugat wajib membayar hak-hak Para Penggugat sebesar :

Penggugat I : Timbul Pandapotan Barimbing

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 56.815.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.3.156.408,00	= Rp. 25.251.264,00
Penggantian Hak	:	15% x Rp. 82.066.608,00	= Rp. 12.309.991,00
			Rp. 94.376.599,00

Atau sebesar sembilan puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sembilan puluh sembilan rupiah;

Penggugat II : Jangga Marpaung

Uang Pesangon	:	2 x 9 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 49.615.344,00
Penghargaan Masa Kerja	:	8 x Rp.2.756.408,00	= Rp. 13.782.040,00
Penggantian Hak	:	15% x Rp. 63.397.384,00	= Rp. 9.509.307,00
			Rp. 72.906.991,00

Atau sebesar tujuh puluh dua juta sembilan ratus enam ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah;

Menimbang, bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebutkan di atas melihat kepada petitum Penggugat angka (4), maka sudah menjadi konsekuensi logis bagi Tergugat untuk membayar



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak-hak Penggugat I sebesar Rp. 94.376.599,00 (sembilan puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sembilan puluh sembilan rupiah) dan Penggugat II sebesar Rp. 72.906.991,00 (tujuh puluh dua juta sembilan ratus enam ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah) ;

Menimbang, bahwa merujuk pada petitum angka (6) agar Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial Majelis Hakim tidak dapat mengabulkannya karena bertentangan dengan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga petitum gugatan Para Penggugat angka (5) patut untuk dinyatakan ditolak;

## DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dalam Rekonvensi sebagaimana disebutkan diatas :

Menimbang, bahwa setelah dibaca gugatan Rekonvensi dalam Jawaban Tergugat dalam Konvensi / Penggugat dalam Rekonvensi maka yang pokok permasalahan pada dasarnya adalah sama dengan gugatan Konvensi yakni mengenai perbuatan Para Penggugat yang tidak hadir ke tempat kerja setelah dilakukan mutasi oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mendalilkan bahwa mutasi lazim dilakukan perusahaan dan Para Penggugat mencari-cari alasan untuk tidak bekerja meskipun Tergugat telah memberikan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III yang tidak diindahkan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa karena gugatan Rekonvensi tersebut sudah dipertimbangkan di dalam Konvensi sehingga tidak perlu dipertimbangkan lagi dalam Rekonvensi;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam konvensi diambil alih sebagai pertimbangan di dalam rekonvensi dan merupakan bagian yang tidak dipisahkan dalam pertimbangan rekonvensi;

Menimbang, bahwa seluruh alat bukti dan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam Konvensi adalah merupakan satu kesatuan dengan dalam Rekonvensi sehingga tidak perlu diulang kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, maka gugatan Penggugat dalam Rekonvensi / Tergugat dalam Konvensi harus ditolak seluruhnya;

## DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat diatas Rp. 150.000.000,00 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka sesuai dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, biaya perkara akan dibebankan kepada Tergugat;

Memperhatikan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan;

## MENGADILI

### DALAM KONVENSI

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan tidak sah/batal Surat Mutasi No.033/HRD-HSIM/MT/VII/2018 tanggal 16 Juli 2018;
3. Menyatakan tidak sah/batal surat pemberitahuan pengunduran diri No. 004/HSIM/SP/VIII/18 tanggal 10 Agustus 2018;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat I sebesar Rp. 94.376.599,00 (sembilan puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sembilan puluh sembilan rupiah) dan Penggugat II sebesar Rp. 72.906.991,00 (tujuh puluh dua juta sembilan ratus enam ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah) ;
6. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

### DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi /Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 586.000,00 (lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis tanggal 6 Maret 2019, oleh Masrul, SH. MH, sebagai Ketua Majelis, Dian Alifya, SE., dan Mangaraja Manurung, SH., MH., sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum

Halaman 35 dari 36 Putusan PHI Nomor 294/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada hari Senin tanggal 11 Maret 2019 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Eridawati, SH., MH, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota

d.t.o

Dian Alifya, SE.

d.t.o

Mangaraja Manurung, SH.,.MH.

Hakim Ketua

d.t.o

Masrul, SH., MH.

Panitera Pengganti

d.t.o

Eridawati, SH., MH.

## **Perincian Biaya :**

Biaya pendaftaran = Rp. 30.000,00

Biaya proses = Rp.150.000,00

Redaksi = Rp. 5.000,00

Ongkos = Rp.375.000,00

Sumpah = Rp. 20.000,00

Materai = Rp. 6.000,00 +

Jumlah = Rp.586.000,00

Terbilang = (Lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah)