



PUTUSAN

Nomor : 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

1. MHD. AZRIL NABABAN, laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, lahir di Seicurai, tanggal 22 Mei 1976, pekerjaan Karyawan Swasta, tinggal di Langkat, Lingkungan IX Stasiun-Bukit Kubu, Kecamatan Besitang;
2. BUCHORI LUBIS, laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, lahir di Besitang, tanggal 11 Desember 1978, pekerjaan Karyawan Swasta, tinggal di Langkat, Gg.Cempaka Lingkungan VIII Pekan Besitang, Kecamatan Besitang

Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Boyke Hutahaean, SH., MH., Ganda Pasaribu, SH, Bony Evans Hutahaean, SH, Para Advokat-Penasehat Hukum, berkedudukan dan berkantor di Misericordias Domini Law Firm, Jalan Kapten Muslim Gang Simalungun Nomor 1 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 Maret 2018 dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus dengan Nomor: 337/Penk.PHI/2018/PNMdn, tanggal 03 April 2018 untuk selanjutnya disebut sebagai-----**PARA PENGGUGAT;**

L a w a n

PT. ASIA FORESTAMA RAYA BESITANG, berkedudukan berkantor di Jalan Medan-Banda Aceh Km. 97,5 Kelurahan Pekan Besitang, Kabupaten Langkat, Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Hendra Panjaitan, SH dan Hagitra Havcnah, SH masing masing sebagai ER-IR Koordinator PT. Asia Forestama Raya yang beralamat di Jalan Medan-Banda Aceh Km.97,5 Kelurahan Pekan Besitang, Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2018 dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus dengan

Halaman 1 dari 27
Putusan PHI Nomor : 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn



Nomor: 528/Penk.PHI/2018/PN.Mdn tanggal 30 Mei 2018, untuk selanjutnya disebut sebagai-----**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 DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 01 Februari 2018 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 07 Mei 2018 di bawah Register Nomor : 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, telah mengemukakan hal - hal sebagai berikut;

1. Bahwa Para Penggugat adalah Karyawan PT. Asia Forestama Raya Besitang dengan masa kerja dan upah sebagai berikut :
 - a. Nama Pekerja : Mhd. Azril Nababan
 - Pekerjaan : Karyawan PT. Asia Forestama Raya Besitang
 - Jabatan Terakhir : Securiti / Satuan Pengamanan
 - Masa Kerja : Pengangkatan Bekerja sejak tahun 2006 sampai dengan Tahun 2017, dengan masa kerja 11 tahun.

Upah terakhir/Gaji per bulan Rp.1.961.000,00.- (Satu Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Satu Ribu Rupiah)

- b. Nama Pekerja : Buchori Lubis
 - Pekerjaan : Karyawan PT. Asia Forestama Raya Besitang
 - Jabatan Terakhir : Securiti / Satuan Pengamanan
 - Masa Kerja : Pengangkatan Bekerja sejak tahun 2006 sampai dengan Tahun 2017, dengan masa kerja 11 tahun.

Upah terakhir/Gaji per bulan: Rp.1.961.000.- (satu juta Sembilan ratus enam puluh satu ribu rupiah)

2. Bahwa selama Para Penggugat bekerja di tempat tergugat sebagai satuan pengamanan, Tergugat sudah tidak melakukan aktifitas produksinya lagi dan Para Penggugat dipekerjakan di tempat Tergugat untuk mengamankan Aset Aset Perusahaan Tergugat.
3. Bahwa oleh karena Tergugat sudah tidak melakukan aktifitas produksinya dan Para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat untuk mengamankan asset asset Perusahaan Tergugat, maka patut menurut hukum Pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat di tempat Tergugat untuk menjaga aset asset perusahaan Tergugat adalah merupakan tugas pokok yang bersifat tetap dan status Para Penggugat

Halaman 2 dari 27
Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



bekerja adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

4. Bahwa selama Para Penggugat bekerja sebagai pegawai/karyawan pada PT. Forestama Raya Besitang (Tergugat), Para Penggugat telah menunjukkan karya dan pengabdian yang tulus dengan mengamankan asset asset Perusahaan di tempat Tergugat.
5. Bahwa pada tanggal 30 April 2017 yang lalu, manajemen PT. Forestama Raya Besitang telah memberhentikan Penggugat Buchori Lubis secara sepihak dan dua bulan kemudian tanggal 30 Juni 2017 yang lalu management PT. Forestama Raya Besitang juga memberhentikan Penggugat Mhd. Azril Nababan secara sepihak dengan alasan telah berakhir masa kerja waktu tertentu.
6. Bahwa alasan alasan pemberhentian tersebut yang dilakukan oleh management PT. Forestama Raya Besitang tidak lah sesuai dengan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan dimana Para Penggugat yang dipekerjakan oleh PT. Forestama Raya Besitang selama lebih dari 10 tahun secara terus menerus bekerja sebagai anggota satuan pengamanan di tempat Tergugat untuk mengamankan asset asset perusahaan di tempat Tergugat adalah merupakan tugas pokok yang bersifat tetap, yang mana Tergugat selama para Penggugat mulai bekerja sudah tidak melakukan aktifitas produksinya lagi dan yang secara hukum ketenagakerjaan status klien kami bekerja di tempat Tergugat adalah sebagai Pekerja Tetap/ permanen dan bukan sebagai pekerja waktu tertentu.
7. Bahwa oleh karena tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan para Penggugat dengan alasan telah berakhir masa kerja waktu tertentu sedangkan PKWT tersebut bertentangan dengan pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Yo. Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP 100/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka status hubungan kerja para penggugat menurut hukum adalah merupakan pekerja tetap/ permanen dikarenakan para penggugat bekerja di tempat tergugat selama ini mengamankan asset asset perusahaan tergugat, yang mana tergugat sudah tidak melakukan aktifitas produksinya adalah merupakan tugas pokok yang bersifat tetap dan sudah bekerja selama 10 tahun secara terus menerus



dan jelas menunjukkan bahwa tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

8. Bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat bukan saja dilakukan untuk para penggugat saja melainkan juga untuk pekerja lain dengan jenjang waktu PHK selama 1 bulan dan sampai sekarang pengganti para penggugat dan pekerja lain yang di PHK belum ada penggantinya.
9. Bahwa apabila dilihat dari PHK sepihak tersebut yang dilakukan oleh Tergugat kepada para penggugat dan juga kepada pekerja lain yang tidak dilakukan secara global melainkan dilakukan secara bertahap (tiap bulan) maka jelas PHK tersebut dilakukan untuk mengurangi pengeluaran cost/biaya gaji Perusahaan yang selama ini sudah tidak melakukan aktifitas produksi (Efisiensi) dan bukan berakhir masa kerja.
10. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut diatas, dan setelah Para Penggugat sudah tidak lagi di pekerjakan Tergugat, Para Penggugat memohon ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat agar dapat memfasilitasi perselisihan hubungan industrial tersebut, namun tidak menemukan titik temu sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat mengeluarkan "Anjuran" dengan Surat Nomor :565-1305.3/Disnaker/2017 tanggal 15Desember 2017, yang intinya adalah agar Tergugat memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hakPara Penggugat yang masing masing per orang diberikan sebesar Rp.31.804.256,-(tiga puluh satu juta delapan ratus empat ribu dua ratus lima puluh enam rupiah), namun akan tetapi tergugat tidak melaksanakannya.
11. Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana yang diatur didalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja / buruh berhak atas uang pesangon, sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4).



12. Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum tersebut diatas, apabila dikaitkan dengan fakta-fakta hukum yang ada dimana tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada para penggugat dengan alasan efisiensi, maka jelas Para Penggugat mendapatkan hak-hak normative berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4).

13. Bahwa oleh karena tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada para penggugat dengan alasan efisiensi / tidak sanggup lagi membayar gaji/upah kepada seluruh karyawan, maka patut dan beralasan kiranya menurut hukum apabila tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kepada para Penggugat dengan total sebesar Rp. 107.645.174,-(seratus tujuh juta enam ratus empat puluh lima ribu seratus tujuh puluh empat rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

MHD. AZRIL NABABAN

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 38.292.750,-

Uang Penghargaan Masa Kerja: 4 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 8.509.500,-

Uang Pergantian Hak 15 % x 46.802.250,- = Rp. 7.020.337,-

TOTAL :----- = Rp. 53.822.587,-

Terbilang :(lima puluh tiga juta delapan ratus dua puluh dua ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah).

BUCHORI LUBIS

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 38.292.750,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 8.509.500,-

Uang Pergantian Hak: 15 % x 46.802.250,- = Rp. 7.020.337,-

TOTAL :----- = Rp. 53.822.587,-

Terbilang :(lima puluh tiga juta delapan ratus dua puluh dua ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah).;

14. Bahwa selama Para Penggugat bekerja di tempat tergugat tersebut lebih dari 10 tahun lamanya, Para Penggugat mendapatkan upah dibawah rata rata UMK yang ditetapkan pemerintah dimana pada tahun 2015 yang lalu para penggugat mendapatkan upah sebesar Rp.1.765.500,- per bulan sedangkan UMK Tahun 2015 sebesar Rp.1.950.000,- terjadi selisih kekurangan upah tahun 2015 sebesar Rp.184.500,- per bulan, begitu juga tahun 2016 para penggugat mendapatkan upah sebesar



Rp.1.815.000,- per bulan sedangkan UMK tahun 2016 sebesar Rp.2.034.000,- terjadi selisih kekurangan upah tahun 2016 sebesar Rp.219.000,- begitu juga tahun 2017 para penggugat mendapatkan upah sebesar Rp. 1.961.000,- per bulan sedangkan UMK tahun 2017 sebesar Rp. 2.181.000,- terjadi selisih kekurangan upah tahun 2017 sebesar Rp. 220.000,- per bulan, jauh dari rata rata UMK yang ditetapkan oleh pemerintah, maka patut dan beralasan kiranya menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar kekurangan upah dari tahun 2015 s/d 2017 kepada Para Penggugat dengan total sebesar Rp.11.872.000,-(sebelas juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu rupiah)dengan rincian :

MHD. AZRIL NABABAN

Kekurangan Upah tahun 2015

Selisih : UMK 2015 – Upah yang diterima tahun 2015/bulan Rp. 1.950.000 – Rp. 1.765.500 = Rp. 184.500 x 12 Bulan = Rp.2.208.000,-

UMK 2016 – Upah yang diterima tahun 2016/bulan Rp.2.034.000 – Rp. 1.815.000 = Rp.219.000 x 12 Bulan = Rp.2.628.000,-

UMK 2017 – Upah yang diterima tahun 2017/bulan Rp.2.181.000 – Rp. 1.961.000 = Rp. 220.000 x 5 Bulan = Rp.1.100.000,-

TOTAL : Rp. 5.936.000,-(lima juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

BUCHORI LUBIS

Kekurangan Upah tahun 2015

Selisih : UMK 2015 – Upah yang diterima tahun 2015/bulan Rp. 1.950.000 – Rp.1.765.500 = Rp. 184.500 x 12 Bulan = Rp.2.208.000,-

UMK 2016 – Upah yang diterima tahun 2016/bulan Rp.2.034.000 – Rp. 1.815.000 = Rp.219.000 x 12 Bulan = Rp.2.628.000,-

UMK 2017 – Upah yang diterima tahun 2017/bulan Rp.2.181.000 – Rp.1.961.000 = Rp. 220.000 x 5 Bulan = Rp.1.100.000,-

TOTAL : Rp.5.936.000,-(lima juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

15. Bahwa disamping itu, semenjak Para Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh tergugat sejak tanggal 30 April 2017 dan 30 Juni 2017 yang lalu dan pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa didasari atas adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah menyalahi prosedur ketentuan ketenagakerjaan dan merujuk pada Surat Keputusan Mahkamah Agung R.I. Nomor : 026/KMA/SK/II/2012 tanggal 09 Februari 2012 tentang Standar

Halaman 6 dari 27

Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



Pelayanan Pengadilan yang didasarkan keadilan dan kepatutan upah proses selama 6 (enam) bulan, maka sesuai dengan Pasal 170 UU Ketenagakerjaan, tergugat diwajibkan membayar seluruh upah proses yang seharusnya diterima Para Penggugat, maka patut dan kiranya menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar upah proses para penggugat terhitung sejak bulan Mei 2017 Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017 untuk Penggugat Buchori Lubis dan bulan Juli 2017 sampai dengan Desember 2017 untuk Penggugat Mhd. Azril Nababan, dengan total sebesar Rp. 26.172.000,- (dua puluh enam juta seratus tujuh puluh dua ribu rupiah), dengan rincian :

MHD. AZRIL NABABAN

6 (enam) bulan (Juli 2017, Agustus 2017, September 2017, Oktober 2017, Nopember 2017, Desember 2017) x Rp. 2.181.000,- =

Rp.13.086.000,-.

BUCHORI LUBIS

6 (enam) bulan (Mei 2017, Juni 2017, Juli 2017, Agustus 2017, September 2017, Oktober 2017, x Rp. 2.181.000,- = Rp. 13.086.000,-.

16. Bahwa guna menghindari agar gugatan penggugat tidak hampa adanya, maka patut dan beralasan kiranya menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk meletakkan Sita jaminan (conseervatoir beslag) terhadap harta kekayaan milik tergugat baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak yang akan ditunjuk kemudian.

17. Bahwa para penggugat sangat meragukan itikad baik dari tergugat untuk mematuhi isi putusan dalam perkara ini, maka patut dan beralasan kiranya menurut hukum apabila "Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa(dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya apabila tergugat lalai dalam menjalankan isi putusan dalam perkara ini.

18. Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan oleh penggugat telah didasarkan atas bukti-bukti yang cukup eksepsionil adanya, maka patut dan beralasan kiranya menurut, apabila "putusan dalam perkara ini dinyatakan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada verzet, banding maupun kasasi (Uitvoerbaar bij voorraad)".

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dimohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan agar kiranya berkenan memanggil pihak-pihak yang berperkara untuk hadir pada



suatu hari persidangan yang ditetapkan untuk itu, dan mengambil serta menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. "Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya".
2. "Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conservatoir beslag) yang telah dijalankan dalam perkara ini".
3. "Menyatakan tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat secara sepihak adalah tidak sah dan batal demi hukum".
4. "Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus".
5. "Menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Para Penggugat 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp. 107.645.174,-(seratus tujuh juta enam ratus empat puluh lima ribu seratus tujuh puluh empat rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

MHD. AZRIL NABABAN

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 38.292.750,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 8.509.500,-

Uang Pergantian Hak: 15 % x 46.802.250,- = Rp. 7.020.337,-

TOTAL :----- = Rp. 53.822.587,-

Terbilang :(lima puluh tiga juta delapan ratus dua puluh dua ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah).

BUCHORI LUBIS

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 38.292.750,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 x Rp. 2.127.375,- = Rp. 8.509.500,-

Uang Pergantian Hak: 15 % x 46.802.250,- = Rp. 7.020.337,-

TOTAL :----- = Rp. 53.822.587,-

Terbilang :(lima puluh tiga juta delapan ratus dua puluh dua ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah).

6. "Menghukum Tergugat membayar kekurangan upah dari tahun 2015 s/d 2017 kepada Para Penggugat sebesar Rp.11.872.000,-(sebelas juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu rupiah) dengan rincian :

MHD.AZRIL NABABAN

Kekurangan Upah tahun 2015 s/d 2017

Selisih : UMK 2015 – Upah yang diterima tahun 2015/bulan Rp.

1.950.000 – Rp. 1.765.500 = Rp. 184.500 x 12 Bulan = Rp.2.208.000,-

UMK 2016 – Upah yang diterima tahun 2016/bulan Rp. 2.034.000 – Rp.

1.815.000 = Rp. 219.000 x 12 Bulan = Rp.2.628.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

UMK 2017 – Upah yang diterima tahun 2017/bulan Rp. 2.181.000 – Rp. 1.961.000 = Rp. 220.000 x 5 Bulan = Rp.1.100.000,-

Total : Rp. 5.936.000,-(lima juta semilan ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

BUCHORI LUBIS

Kekurangan Upah tahun 2015 s/d 2017

Selisih : UMK 2015 – Upah yang diterima tahun 2015/bulan Rp. 1.950.000 – Rp.1.765.500 = Rp. 184.500 x 12 Bulan = Rp.2.208.000,-

UMK 2016 – Upah yang diterima tahun 2016/bulan Rp.2.034.000 – Rp.1.815.000 = Rp. 219.000 x 12 Bulan = Rp.2.628.000,- UMK 2017 –

Upah yang diterima tahun 2017/bulan Rp.2.181.000 – Rp. 1.961.000 = Rp.220.000 x 5 Bulan = Rp.1.100.000,-

Total : Rp.5.936.000,-(lima juta semilan ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

7. “Menghukum Tergugat membayar kepada Para Penggugat upah proses Para Penggugat terhitung sejak bulan Mei 2017/Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017 untuk Penggugat Buchori Lubis dan bulan Juli 2017 sampai dengan Desember 2017 untuk Penggugat Mhd. Azril Nababan, dengan total sebesar Rp. 26.172.000,-. (dua puluh enam juta seratus tujuh puluh dua ribu rupiah), dengan rincian :

MHD. AZRIL NABABAN

6 (enam) bulan (Juli 2017, Agustus 2017, September 2017, Oktober 2017, Nopember 2017, Desember 2017) x Rp. 2.181.000,- = Rp. 13.086.000,-.

BUCHORI LUBIS

6 (enam) bulan (Mei 2017, Juni 2017, Juli 2017, Agustus 2017, September 2017, Oktober 2017, x Rp. 2.181.000,- = Rp. 13.086.000,-

8. “Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Para Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah) setiap harinya apabila lalai menjalankan isi putusan dalam perkara ini”.
9. “Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada verzet, banding maupun kasasi (Uit Voerbaar bij voorraad)”.
10. “Menghukum Tergugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini”.

Atau jika Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono)”.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Para Penggugat telah hadir diwakili oleh kuasanya Boyke Hutahaean, SH., MH.,

Halaman 9 dari 27
Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/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)



Ganda Pasaribu, SH., Bony Evans Hutahaean, SH., sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Hendra Panjaitan, SH dan Hagitra Havcnah, SH;

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 Para Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban tanggal 06 Juni 2018, yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Prosedural Di Luar Kompetensi :

a) Obscuur Libel

Bahwa gugatan Obscuur Libel adalah surat gugatan para Penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk) atau formulasi gugatan tidak jelas. Menurut teori hukum acara perdata dalam buku M. Yahya Harahap hlm. 448-453 disebutkan dalam praktiknya dikenal beberapa bentuk eksepsi yang dapat dikualifikasikan sebagai eksepsi gugatan kabur (Obscuur Libel) antara lain :

- Posita atau fudamentum petendi tidak menjelaskan dasar hukum dalil gugatan dan kejadian yang mendasari gugatan atau sebaliknya;
- Tidak jelas obyek sengketa;
- Petitum gugatan tidak jelas atau ada kontradiksi antara posita dengan petitum sehingga gugatan menjadi kabur. Antara posita dengan petitum harus saling mendukung dan tidak boleh bertentangan.

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, fakta hukumnya status pekerja para Penggugat adalah pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sesuai yang telah ditandatangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat. Para Penggugat di dalam Posita tidak menjelaskan dasar hukum dalil gugatan dan kejadian yang mendasari gugatan atau sebaliknya, yang menyatakan para Penggugat merupakan pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

b) Eksepsi Error In Persona

Berdasarkan gugatan para Penggugat dengan perkara Nomor : 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, para Penggugat adalah Mhd. Azril Nababan dan Buchori Lubis, namun dalam posita para Penggugat menerangkan pekerja lain diluar dari subyek hukum para Penggugat. Gugatan para Penggugat dengan sendirinya menjadi cacat hukum, sehingga gugatan yang demikian patut ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima. Putusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung RI Nomor : 2962/K/Pdt/1993 yang berbunyi : “Bahwa salah satu prinsip Fundamental atas sahnya gugatan secara formal, gugatan harus diajukan oleh pihak yang memiliki kapasitas bertindak sebagai Penggugat. Menurut Hukum Acara Perdata orang yang memiliki kapasitas mengajukan gugatan dalam suatu perkara perdata, hanya orang yang mempunyai hubungan hukum dan kepentingan dengan apa yang disengketakan, apabila gugatan diajukan oleh orang yang tidak mempunyai kapasitas untuk memperkarakan suatu sengketa, maka gugatan mengandung cacat hukum dan gugatan yang mengandung cacat error in personae dalam bentuk kualifikasi in person”;

Dengan demikian, adalah sangat berdasarkan hukum apabila Tergugat meminta Majelis yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan menolak gugatan atau setidak-tidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Viet Ontvan kelijeverklaard).

DALAM KONVENSI

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil para Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan para Penggugat pada poin (1), bahwa berdasarkan perjanjian kerja berupa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
3. Bahwa Berdasarkan Pasal 1320 KUHP berisi ketentuan “Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat; kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu pokok persoalan tertentu; suatu sebab yang tidak terlarang.”;
4. Bahwa Berdasarkan Pasal 1338 KUHP berisi ketentuan “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”;
5. Bahwa Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan “Perjanjian kerja dibuat atas dasar : kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.”;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali

Halaman 11 dari 27

Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”

7. Bahwa berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi “ketentuan Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas para Penggugat merupakan pekerja dengan status hukum sebagai pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), adapun Ketentuan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) para Penggugat sebagai berikut;
MHD. AZRIL NABABAN : PKWT (00030 / SPK / AFR – BST / HRD / I / 2017)
Jangka Waktu : (02 Januari 2017 – 30 Juni 2017)
BUCHORI LUBIS : PKWT (Nomor : 0003/ SPK / AFR – BST/ HRD / XI /2016) Jangka Waktu : 01 November 2016 – 30 April 2017;
9. Bahwa dengan dasar hukum PKWT dalam jawaban gugatan Tergugat Poin (3) dan (6) dengan demikian Tergugat menyangkal dalil gugatan Tergugat pada poin (2 dan 3) yang menyatakan bahwa para Penggugat pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
10. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan para Penggugat pada poin (5) yang menyatakan bahwa para Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) PKWT para Penggugat yang berisi ketentuan masa kerja akan berakhir dengan sendirinya pada saat berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan;
11. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan poin (7) para Penggugat yang menyatakan para Penggugat diberhentikan secara sepihak dengan tegas dapat dibuktikan dengan asas berlakunya perjanjian dalam PKWT para Penggugat yang menegaskan, bahwa pada azasnya hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian ini adalah merupakan kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani secara patut dan dalam kesetaraan antara Tergugat dan para Penggugat, serta tidak ada paksaan dan tekanan dalam bentuk dan cara apapun juga;
12. Bahwa dalil gugatan para Penggugat pada poin (8) dan (9) pada pokoknya tidaklah menerangkan peristiwa hukum para Penggugat atau dapat dikatakan Error in Persona, yang menerangkan pihak – pihak lain di luar para Penggugat;
13. Bahwa dalil gugatan para Penggugat pada poin (9) dapat diartikan para Penggugat tidak menjelaskan peristiwa hukum, melainkan para Penggugat hanya memberikan opini atau pendapat sepihak dari para Penggugat;



14. Bahwa Tergugat menyangkal dalam dalil gugatan para Penggugat pada poin (10 – 18). Mengingat perjanjian kerja para Penggugat dan Tergugat merupakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), adapun dasar Tergugat untuk menyangkal dalam dalil tersebut sebagai berikut :

- Pasal 1 ayat (3) PKWT para Penggugat berisi ketentuan para Penggugat tidak berhak menuntut kepada Tergugat untuk diangkat menjadi karyawan tetap perseroan dan para Penggugat tidak berkewajiban untuk memberikan pesangon, penghargaan masa kerja atau uang pisah bilamana perjanjian ini berakhir;
- Pasal 7 ayat (2) PKWT para Penggugat berisi ketentuan Berakhirnya perjanjian dapat terjadi dari salah satu dan /atau beberapa kejadian antara lain ; Tergugat dan para Penggugat sepakat untuk mengakhiri Perjanjian, para Penggugat mengakhiri perjanjian secara sepihak atas kemauannya sendiri, terjadinya pelanggaran lain yang bersifat substansial;
- Pasal 7 ayat (7) PKWT para Penggugat berisi ketentuan: Dalam hal berakhir perjanjian karena pengunduran diri dari pihak kedua atas kemauannya sendiri yang dilakukan secara baik dan dapat diterima oleh Tergugat, maka para Penggugat hanya akan memperoleh uang pengganti hak atas hak-hak yang belum dijalankan dan dapat dinyatakan dalam satuan mata uang, seperti hak atas cuti tahunan yang belum diambil;
- Bahwa para Penggugat pada dasarnya telah mengajukan pengunduran diri terhitung tertanggal 30 April 2017 dan 30 Juni 2017 sesuai dengan masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang telah disepakati serta dalam surat pengunduran diri para Penggugat dalam hal ini telah menyatakan Tergugat telah menyelesaikan semua hal yang menyangkut dengan hak-hak para Penggugat;

PRIMER :

A. DALAM EKSEPSI TERGUGAT :

1. Agar menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat;
2. Agar menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Agar menolak Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Agar seluruh jawaban Tergugat dapat diterima;
3. Agar Meyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat adalah sah dan berlaku secara hukum

Halaman 13 dari 27

Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain dalam memutuskan perkara ini, mohon keadilan yang seadil-adilya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa pada persidangan selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 21 Juni 2018, sedangkan Tergugat mengajukan Duplik tanggal 26 Juni 2018 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil- dalil gugatannya, Para Penggugat berdasarkan surat pengantar bukti telah mengajukan bukti surat berupa P-1 s/d P-3 dan sudah diberi meterai yang cukup serta dicocokkan dengan aslinya sebagai berikut :

1. Bukti P – 1 : Fotocopy Surat Nomor : 565-1305/3/DISNAKER/2017 tanggal 15 Desember 2017 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat;
2. Bukti P – 2 : Fotocopy Surat Nomor : 015/SK-AFR/HRD/VII/2017 tanggal 02 Juli 2017 yang dikeluarkan oleh PT. Asia Forestama Raya Besitang;
3. Bukti P – 3 : Fotocopy Surat Nomor : 06/SK-AFR/HRD/VI/2017 tanggal 04 Mei 2017 yang dikeluarkan oleh PT. Asia Forestama Raya Besitang;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1 s/d T-3 telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya di persidangan, sebagai berikut :

1. Bukti T-1: T-1.a Fotocopy PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Mhd. Azril Nababan : PKWT (0030/SPK/AFR-BST/HRD/II/2017) jangka waktu 01 Januari 2017 – 30 Juni 2017;
T-1.b Fotocopy PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Buchori Lubis: PKWT (0003/SPK/AFR-BST/HRD/XI/2016) jangka waktu 01 November 2016 – 30 April 2017;
2. Bukti T- 2 : Fotocopy Surat Pengunduran Diri Para Penggugat tertanggal 02 Mei 2017 atas nama Buchori Lubis;
3. Bukti T- 3 : Fotocopy Penyelesaian Kontrak Kerja dengan surat Nomor : 033/AFR-PI/VII/2017 atas nama Mhd. Azril Nababan tertanggal 01 Juli 2017;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Para Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Suhardi** dan **Adi Susanto**, dengan dibawah sumpah



menurut agama dan kepercayaannya pada pokoknya menerangkan sebagai berikut

1. Saksi **Suhardi**, menerangkan;

- Bahwa saksi mengenal Para Penggugat karena pernah sama-sama kerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa duluan saksi masuk kerja dari pada Para Penggugat diperusahaan Tergugat, saksi kerja sejak tahun 2004;
- Bahwa Para Penggugat semuanya security;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat bukan mengundurkan diri;
- Bahwa rekrutment secara keseluruhan di bagian security, syaratnya harus ada ijazah dan sertifikat dari Polda;
- Bahwa awalnya dikontrak 2 tahun pertama, lalu diperpanjang 1 tahun, selanjutnya 6 bulan sekali dan terakhir sebulan sekali;
- Bahwa tidak ada SK pengangkatan;
- Bahwa yang dikeluarkan perusahaan berjumlah 12 orang, yang terdiri dari 4 gelombang masing-masing 4 orang;
- Bahwa alasan dikeluarkan karena ada pengurangan security, karena sejak tahun 2004 perusahaan tidak beroperasi lagi;
- Bahwa upah sebesar Rp. 1.490.000,00m bekerja tiap hari dan dalam 1 bulan ada 2 hari off, lembur ada dibayarkan kalau bekerja lebih dari 8 jam;
- Bahwa Jaminan Hari Tua sudah diambil dan saksi menerima sebesar Rp. 15 juta;
- Bahwa perusahaan Tergugat tahun 2004 telah berhenti operasi karena sudah tidak ada bahan baku;;
- Bahwa saksi juga turut menggugat, karena pekerja di PHK tanpa dapat uang pesangon;
- Bahwa security masuk bekerja diperusahaan Tergugat tanpa melalui outsourcing;
- Bahwa Para Penggugat bertugas menjaga asset perusahaan, seperti mesin dan lain-lain;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak produksi lem dan Arang;
- Bahwa upah dibayar tanggal 30 atau 31 setiap bulan dan ditransfer melalui rekening bank;
- Bahwa tidak ada peraturan perusahaan;



- Bahwa bilai BPJS diterima beda beda, bahwa saksi sebesar Rp.15.700.000,00, mulai kerja tahun 2005;

2. Saksi **Adi Susanto**, menerangkan :

- Bahwa saksi mengenal Para Penggugat karena pernah sama-sama kerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa duluan saksi masuk kerja dari pada Penggugat diperusahaan Tergugat, saksi kerja sejak tahun 2004;
- Bahwa Para Penggugat semuanya security;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat bukan mengundurkan diri;
- Bahwa rekrutment secara keseluruhan di bagian security, syaratnya harus ada ijazah dan sertifikat dari Polda;
- Bahwa awalnya dikontrak 2 tahun pertama, lalu diperpanjang 1 tahun, selanjutnya 6 bulan sekali dan terakhir sebulan sekali;
- Bahwa tidak ada SK pengangkatan;
- Bahwa yang dikeluarkan perusahaan berjumlah 12 orang, yang terdiri dari 4 gelombang masing-masing 4 orang;
- Bahwa alasan dikeluarkan karena ada pengurangan security, karena sejak tahun 2004 perusahaan tidak beroperasi lagi;
- Bahwa upah sebesar Rp. 1.490.000,00 bekerja tiap hari dan dalam 1 bulan ada 2 hari off, lembur ada dibayarkan kalu bekerja lebih dari 8 jam;
- Bahwa Jaminan Hari Tua sudah diambil dan saksi menerima sebesar Rp. 15 juta;
- Bahwa perusahaan Tergugat tahun 2004 telah berhenti operasi karena sudah tidak ada bahan baku;;
- Bahwa saksi juga turut menggugat, karena pekerja di PHK tanpa dapat uang pesangon;
- Bahwa security masuk bekerja diperusahaan Tergugat tanpa melalui outsourcing;
- Bahwa Para Penggugat bertugas menjaga asset perusahaan, seperti mesin dan lain-lain;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak produksi lem dan Arang;
- Bahwa upah dibayar tanggal 30 atau 31 setiap bulan dan ditransfer melalui rekening bank;
- Bahwa tidak ada peraturan perusahaan;



- Bahwa bilai BPJS diterima beda beda, bahwa saksi sebesar Rp. 18.000.000,00;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Rian Septian** dan **Yonathan**, dengan dibawah sumpah menurut agama dan kepercayaannya pada pokoknya menerangkan sebagai berikut

1. Saksi **Rian Septian**, menerangkan;

- Bahwa saksi sebagai Personalia di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat bekerja sebagai pekerja kontrak;
- Bahwa selain gaji ada BPJS dan uang makan yang dibayarkan perusahaan Tergugat;
- Bahwa karyawan tidak bekerja lagi sebahagian karena habis kontrak dan ada yang mengundurkan diri;
- Bahwa para karyawan berhenti secara bertahap;
- Bahwa tahun 2016 masih ada operasional dan saksi mulai kerja diperusahaan Tergugat sejak tahun 2016, dan saksi kerja di Pekanbaru;
- Bahwa Para Penggugat kerja di Medan/Besitang;
- Bahwa saksi dibagian rental mobil karyawan;
- Bahwa perusahaan di pekanbaru masih buka dan operasional , namun sekarang pegawai sudah banyak yang dirumahkan;
- Bahwa Para Penggugat bekerja diareal bekas pabrik;
- Bahwa yang bekerja untuk menjaga asset perusahaan sebanyak 20 orang;
- Bahwa cuti ada diberikan selama 12 hari setahun;

2. Saksi **Yonathan**, menerangkan:

- Bahwa saksi sebagai HRD Operasional;
- Bahwa Para Penggugat bekerja sebagai pekerja kontrak;
- Bahwa selain gaji ada BPJS dan uang makan yang dibayarkan perusahaan Tergugat;
- Bahwa karyawan tidak bekerja lagi sebahagian karena habis kontrak dan ada yang mengundurkan diri;
- Bahwa para karyawan berhenti secara bertahap;



- Bahwa tahun 2016 masih ada operasional dan saksi mulai kerja diperusahaan Tergugat sejak awal tahun 2017, dan saksi kerja di Pekanbaru;
- Bahwa Para Penggugat kerja di Medan/Besitang;
- Bahwa saksi mengelola masalah absensi karyawan di Besitang yang dikirim ke Pekanbaru;
- Bahwa dulunya hanya ada 2 shift diperusahaan Tergugat dan ada pembayaran lembur setelah itu menjadi 3 shift;
- Bahwa pembagian shift adalah pukul 07.00 – 15.00 wib, pukul 15.00 – 21.00 wib dan pukul 21.00 – 07.00 wib;

Menimbang, bahwa para pihak yang berperkara telah mengajukan konklusi atau kesimpulan, masing – masing tanggal 16 Juli 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 EKSEPSI :

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat adalah bukan mengenai kompetensi mengadili, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 162 RBg. dapat diperiksa dan diputus bersama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya mengajukan eksepsi yakni :

a. Obscur Libel

Menimbang, bahwa fakta hukumnya status pekerja Para Penggugat adalah pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sesuai yang telah ditandatangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat, dalam posita Para Penggugat tidak menjelaskan dasar hukum dalil gugatan dan kejadian yang mendasari gugatan atau sebaliknya yang menyatakan Para Penggugat merupakan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);

Menimbang, bahwa alasan eksepsi Tergugat, maka majelis hakim berpendapat telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan pada pokok perkara sehingga eksepsi Para Penggugat tidak berwenang dan tidak



memiliki kapasitas sebagai Para Penggugat tidak dapat diterima dan dinyatakan ditolak;

b. Eksepsi Error In Persona :

Menimbang, bahwa Para Penggugat adalah Mhd. Azril Nababan dan Buchori Lubis namun dalam posita Para Penggugat menerangkan pekerja lain diluar subyek hukum Para Penggugat, dengan sendirinya gugatan Para Penggugat menjadi cacat hukum sehingga gugatan yang demikian patut ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah mendalami gugatan Para Penggugat dalam posita tentang proses pemberhentian Para Penggugat dengan pemberhentian pekerja lain tidaklah membuat gugatan Para Penggugat menjadi Error In Persona sebab uraian tersebut hanya menunjukkan adanya pengurangan pekerja yang dilakukan secara bertahap sehingga eksepsi Para Penggugat tentang Error In Persona tidak dapat diterima dan dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka eksepsi Tergugat tidak cukup beralasan untuk diterima, sehingga harus ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan Para Penggugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Para Penggugat adalah karyawan PT. Asia Forestama Raya besitang dengan uraian sebagai berikut :

A. Nama Pekerja : Mhd. Azril Nababan

Pekerjaan : Karyawan PT. Asia Forestama Raya Besitang

Jabatan : Security / Satuan Pengamanan

Masa Kerja : Tahun 2006 sampai dengan 2017 dengan masa kerja 11 tahun

Upah /bulan : Rp. 1.961.000,00

B. Nama pekerja : Buchori Lubis

Pekerjaan : Karyawan PT. Asia Forestama Raya Besitang

Jabatan : Security / Satuan Pengamanan

Masa Kerja : Tahun 2006 sampai dengan 2017 dengan masa kerja 11 tahun.

Upah/bulan : Rp.1.961.000,00

- Bahwa perusahaan tidak melakukan aktivitas produksi lagi dan Para Penggugat bekerja untuk mengamankan aset-aset perusahaan Tergugat;

Halaman 19 dari 27

Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada tanggal 31 Mei 2017 manajemen PT. Forestama Raya Besitang telah memberhentikan Para Penggugat dengan alasan telah berakhir masa kerja waktu tertentu;
- Bahwa Tergugat tidak membayarkan hak-hak Para Penggugat sesuai Pasal 164 Undang-undang No.13 tahun 2003 sehingga Tergugat diwajibkan membayarkan hak-hak Para Penggugat berdasarkan 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) sebesar Rp 107.645.174,00 + Rp. 11.872.000,00 + Rp. 26.172.000,00 = Rp. 145.689.174,00 dengan perincian sebagai berikut :

I . MHD. AZRIL NABABAN :

1. Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 2.127.375,00	= Rp. 38.292.750,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 4X Rp. 2.127.375	= Rp. 8.509.500,00
3. Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 48.929.625,00	= Rp. 7.339.443,00
TOTAL	Rp.53.822.587,00
4. Kekurangan upah 2015 sd 2017	Rp. 5.936.000,00
5. Upah Proses Juni 2017 s/d November 2017	<u>Rp.13.086.000,00</u>
GRAND TOTAL	Rp.72.844.587,00

II. BUCHORI LUBIS :

1. Uang Pesangon 2 X 9 X Rp. 2.127.375,00	= Rp. 38.292.750,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 4X Rp. 2.127.375	= Rp. 8.509.500,00
3. Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 46.802.250,00	= Rp. 7.020.337,00
TOTAL	Rp.53.822.587,00
4. Kekurangan upah 2015 sd 2017	Rp. 5.936.000,00
5. Upah Proses Juni 2017 s/d November 2017	<u>Rp.13.086.000,00</u>
GRAND TOTAL	Rp.72.844.587,00

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

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat merupakan pekerja dengan status hukum sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagai berikut : Mhd. Azril Nababan : PKWT (00030/SPK/AFR-BST/HRD/II/2017) jangka waktu 02 Januari 2017 – 30 Juni 2017 dan Buchori Lubis : PKWT (00003/SPK/AFR-BST/HRD/XI/2016) jangka waktu 01 November 2016 – 30 April 2017;

Halaman 20 dari 27
Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



- Bahwa Para Penggugat pada dasarnya telah mengajukan pengunduran diri terhitung tertanggal 30 April 2017 dan 30 Juni 2017 sesuai dengan masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang telah disepakati serta dalam surat pengunduran diri Para Penggugat dalam hal ini telah menyatakan Tergugat telah menyelesaikan semua hal yang menyangkut dengan hak-hak Para Penggugat

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Para Penggugat dengan Tergugat, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara a quo adalah mengenai hak-hak normatif Para Penggugat akibat perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Nomor 565-1305.3/Disnaker/2017 (vide bukti P-1), dan karena Tergugat masih belum melaksanakan Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 83 Undang-undang No.2 Tahun 2004 maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Nomor 565-1305.3/Disnaker/2017 tanggal 15 Desember 2017 adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut maka dapat diketahui pihak Para Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha tidak hadir pada saat mediasi tersebut, sehingga 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-3 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T-1 s.d T-3 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi;



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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut setelah dihubungkan dengan jawab-menjawab antara kedua belah pihak, maka Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa benar berdasarkan bukti T-1a antara Pengugat Mhd. Azril Nababandengan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 02 Januari 2017 yang berlaku sampai dengan tanggal 30 Juni 2017 dan bukti T-1b antara Pengugat Buchori dengan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 01 November 2016 dan berlaku sampai dengan tanggal 30 April 2017;
2. Bahwa berdasarkan bukti T-2 Pengugat Buchori Lubis pada tanggal 02 Mei 2017 menyatakan telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat (PT. Asia Forestama Raya) terhitung tanggal 01 Mei 2017, dan Pengugat Mhd. Azril Nababan dengan Tergugat pada tanggal 30 Juni 2017 telah menyepakati Kontrak Kerja (PKWT) tidak diperpanjang dan dilanjutkan lagi terhitung tanggal 01 Juli 2017 (vide bukti T-3);
3. Bahwa berdasarkan bukti P-2 pada tanggal 02 Juli 2017 Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang menerangkan bahwa pada tanggal 30 Juni 2017 Pengugat telah menyelesaikan masa kerja yang disepakati (PKWT) dengan baik dan penuh tanggungjawab; dan berdasarkan bukti P-3 pada tanggal 04 Mei 2017 Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang menerangkan bahwa pada tanggal 30 April 2017 Pengugat telah menyelesaikan masa kerja yang disepakati (PKWT) dengan baik dan penuh tanggungjawab

Menimbang, bahwa mencermati dalil gugatan Pengugat dan dalil jawaban Tergugat yang dikaitkan dengan keterangan saksi Suhardi dan Adi Susanto serta Rian Septian dan Yonathan mengenai kondisi perusahaan Tergugat bahwa sejak tahun 2004 perusahaan Tergugat yang bergerak dibidang pembuatan lem dan arang telah berhenti beroperasi karena ketidaktersediaan bahan sehingga Para Pengugat bekerja untuk mengamankan asset yang masih ada;

Menimbang, bahwa sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2016 Para Pengugat tidak dapat membuktikan hubungan kerja yang bagaimana yang



telah dilakukan antara Tergugat dengan Para Penggugat, dan saksi Suhardi dan Adi Susanto hanya menjelaskan awalnya hubungan kerja dengan sistim kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan 2 (dua) tahun setelah itu 1 (satu) tahun – 1 (satu) tahun ,selanjutnya 6 (enam) bulan sehingga majelis hakim tidak dapat begitu saja dapat mempertimbangkannya;

Menimbang, bahwa atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini majelis hakim terlebih dahulu memperhatikan Hubungan Kerja sesuai maksud undang-undang ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.;

Menimbang, bahwa mengenai hubungan kerja diatur pada pasal 50 sampai dengan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang, bahwa mendalami dengan seksama bukti T-1a dan T-1b merupakan (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan untuk pertama kalinya dimulai yang dapat dimaknai didalam perjanjian kerja a quo terdapat ketentuan mengenai hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat dan benar Perjanjian Kerja dimaksud masing-masing berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, maka majelis hakim berpendapat Tergugat telah melakukan hubungan kerja secara kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Para Penggugat dan sah menurut hukum ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 tentang penyelesaian kontrak kerja Penggugat Mhd. Azril Nababan telah disepakati pada tanggal 01 Juli 2017 dan bukti T-2 tentang Surat Pernyataan Penggugat Buchori Lubis yang menyatakan dengan sesungguhnya terhitung tanggal 01 Mei 2017 mengundurkan diri dan menyatakan tidak akan menuntut dalam bentuk apaan kepada perusahaan Tergugat (ic. PT. Asia Forestama Raya), maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat Ismail hasibuan telah berakhir tanggal 01 Mei 2017 dan hubungan kerja antara



Tergugat dengan Penggugat Adi Chandra telah berakhir pada tanggal 01 Juli 2017;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan bukti T-1a dan bukti T-1b tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu pada pasal VII ayat (2) tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja, dimana diperjanjikan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan pihak Penggugat dan Tergugat sepakat untuk mengakhiri Perjanjian, maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus akibat berakhirnya perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa Surat Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sesuai dengan ketentuan pasal 1320 juncto pasal 1338 KUH Perdata yang dikenal dengan asas pacta Sunt Servanda,, perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani Para Penggugat dengan Tergugat tersebut diatas dinyatakan sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan berlaku sebagai undang-undang yang mengikat dan menjadi hukum bagi yang membuatnya maka perjanjian tersebut wajib dilaksanakan oleh para pihak, dengan demikian majelis hakim berpendapat bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan telah selesai sehingga petitum angka 3 dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 3 telah dinyatakan ditolak, maka petitum angka 4 mengenai hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus, petitum angka 5 mengenai hak-hak Para Penggugat sesuai Pasal 156 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,dan petitum angka 6 mengenai upah proses tidak ada urgensinya lagi untuk dipertimbangkan sehingga tidak berdasar dan harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam petitum angka 7 gugatannya memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar Dwangsom sebesar Rp.1.000.000,- setiap harinya apabila lalai menjalankan isi putusan dalam perkara ini, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV juncto Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 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 ditolak, maka petitum ini dinyatakan tidak beralasan sehingga **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 gugatan Para Penggugat agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada verzet, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), berdasarkan Pasal 191 RBg. *juncto* SEMA RI Nomor 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan petitum ini sehingga harus **ditolak**;

Menimbang, bahwa Petitum Para Penggugat angka 9 mengenai biaya yang timbul dalam perkara ini agar dibebankan kepada Tergugat, oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,00,- maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara, sehingga petitum angka 9 harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan diatas ternyata bahwa gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

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

MENGADILI

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp211.000,00 (Dua Ratus Sebelas Ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada hari Kamis, tanggal 19 Juli 2018 oleh kami Deson Togatorop, SH, MH, sebagai Ketua Majelis, Parmonangan Siregar, SH. dan Meilinus AGPH.Gulo, S.Kom masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota,

Halaman 25 dari 27
Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan mana diucapkan pada hari Senin, tanggal 23 Juli 2018, dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan dihadiri Hakim Anggota dan dibantu oleh Veranita Purba, SH.,MH, Panitera Pengganti dengan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

PARMONANGAN SIREGAR, SH.

DESON TOGATOROP, SH, MH

MEILINUS AGPH GULO, S.Kom

Panitera Pengganti,

VERANITA PURBA, SH.MH

Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp.200.000,00
2. Materai	Rp. 6.000,00
3.Redaksi	Rp 5.000,00 +
Jumlah	Rp.211.000,00,- (Dua Ratus Sebelas Ribu Rupiah);

Halaman 26 dari 27

Putusan Nomor :141/Pdt.Sus-PHI2018/PN Mdn