



PUTUSAN

Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **Marulam Seven, Lahir di Aek Nabara, 06-11-1985**, Laki-laki, Agama Kristen, alamat Dsn Tasik Rejo KM 6 Desa Asam Jawa Kecamatan Torgamba, Kabupaten LabuhanBatu Selatan, yang selanjutnya disebut **Penggugat I**.
2. **Gosen Sirait, Lahir di Ramonia, 07-05-1972**, Laki-laki, Agama Kristen, alamat AFD IX, Desa Torganda Kecamatan Torgamba, Kabupaten LabuhanBatu Selatan, yang selanjutnya disebut **Penggugat II**.
3. **Sorimuba Sinurat, Lahir di Siunte Godang, 10-09-1969**, Laki-laki, Agama Kristen, alamat Dsn Tasik Rejo, Desa Asam Jawa Kecamatan Torgamba, Kabupaten LabuhanBatu Selatan, yang selanjutnya disebut **Penggugat III**.
4. **Andi Prayetno, Lahir di Tasik Rejo, 23-02-1996**, Laki-laki, Agama Islam, alamat Dsn Tasik Rejo, Desa Asam Jawa Kecamatan Torgamba, Kabupaten LabuhanBatu Selatan, yang selanjutnya disebut **Penggugat IV**.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Dermanto Turnip S.H., M.H., M.M., Harafuddin Sihombing, S.H., CPL., CPCLE., Myke Purba, S.H., dan Pransisko Nainggolan, S.H., M.H. para Advokat/Penasihat Hukum dan Konsultan Hukum dari "Law Office Dermanto Turnip & Partners", yang beralamat di Jalan Perdana Nomor 119/88 A, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 08 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 385/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 15 Februari 2023, yang selanjutnya disebut **Para Penggugat**;

LAWAN

Halaman 1 dari 55
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI (PT. SSTL), yang beralamat/berkantor di Dusun Aek Torop Desa Tasik Rejo Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan - Sumatera Utara dan berkantor pusat di Jalan Kirana Raya No. 10, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan – Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Jimmy selaku Pimpinan memberikan kuasa kepada Irwansyah, S.H., selaku Advokat/Konsultan Hukum/Penasehat Hukum pada “Kantor Hukum Irwansyah & Rekan” yang beralamat kantor di Jalan Subur II Nomor 54, Kel. Sari Rejo, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Maret 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 539/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 13 Maret 2023, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 28 Februari 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 2 Maret 2023 di bawah Register Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA.

I. TENTANG LATAR BELAKANG DAN HUBUNGAN HUKUM ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT.

1. Bahwa PENGGUGAT 1, PENGGUGAT 2, PENGGUGAT 3, PENGGUGAT 4, (PENGGUGAT 1 sampai dengan PENGGUGAT 4) yang selanjutnya disebut sebagai PARA PENGGUGAT mempunyai latar belakang, kedudukan hukum yang sama dan memiliki kepentingan hukum yang sama

Halaman 2
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



kepada TERGUGAT yaitu sebagai pekerja yang bekerja secara terus-menerus di Perusahaan TERGUGAT, dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Maintenance yang mulai bekerja sejak Oktober 2008 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 11 tahun 4 bulan);
- PENGGUGAT 2 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Operator yang mulai bekerja sejak tanggal Agustus 2007 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 12 tahun 6 bulan);
- PENGGUGAT 3 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Mandor Proses yang mulai bekerja sejak tanggal April 2005 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 14 tahun 10 bulan);
- PENGGUGAT 4 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Karnel Pengolahan yang mulai bekerja sejak tanggal 8 Agustus 2015 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 30 Desember 2019 (masa bakti kerja selama 4 tahun 5 bulan);

2. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT yaitu PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI atau disingkat PT SSTL (ic. TERGUGAT) sebagai pekerja/Karyawan, TERGUGAT telah memberikan upah/gaji kepada PARA PENGGUGAT dengan upah perbulan, dan PARA PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT untuk setiap harinya secara terus-menerus bekerja tanpa ada jeda waktu;

3. Bahwa adapun upah terakhir yang diterima oleh PARA PENGGUGAT dari TERGUGAT adalah dengan perincian sebagai berikut :

- Upah PENGGUGAT 1 per bulan sebesar Rp. 2.937.000,-
- Upah PENGGUGAT 2 per bulan sebesar Rp. 2.937.000,-
- Upah PENGGUGAT 3 per bulan sebesar Rp. 4.500.000,-
- Upah PENGGUGAT 4 per bulan sebesar Rp. 2.673.800,-



Adapun pembayaran upah dilakukan dengan cara dibayar secara tunai maupun melalui transfer antar rekening bank setiap bulannya di rekening masing-masing milik PARA PENGGUGAT;

4. Bahwa terhadap PARA PENGGUGAT sejak bekerja di perusahaan milik TERGUGAT, tidak pernah membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dan TERGUGAT juga tidak pernah menyampaikan secara lisan maupun tertulis berkenaan Peraturan Perusahaan yang berlaku yang tentunya telah terdaftar dan disahkan oleh instansi terkait dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten LabuhanBatu Selatan, sehingga perintah kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan TERGUGAT hanya disampaikan secara lisan sesuai keinginan, kemauan dan kesewenangan TERGUGAT saja;

5. Bahwa PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI atau disingkat PT SSTL (ic.TERGUGAT) adalah perseroan terbatas yang memiliki kegiatan usaha di antaranya menjalankan usaha Pabrik Kelapa Sawit, jual beli Tandan Buah Segar yang bertempat/beroperasi di Desa Tasik Rejo Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merupakan satu manajemen dan sekaligus penanggungjawab penuh atas pengelolaan dan management pabrik kelapa sawit termasuk dalam lingkup management administratif serta bertanggungjawab pula terhadap segala sesuatu hak dan kepentingan hukum para pekerja/karyawan (ic. PARA PENGGUGAT);

6. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan industrial yang terdapat didalam lingkungan hukum PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI, yaitu PARA PENGGUGAT sebagai pekerja dan TERGUGAT sebagai pemberi kerja dan perintah kerja kepada PARA PENGGUGAT;

7. Bahwa berdasarkan pada latar belakang dan hubungan hukum PARA PENGGUGAT TERGUGAT tersebut diatas dan mendasari gugatan perselisihan hubungan kerja ternyata TERGUGAT telah mengeluarkan PARA PENGGUGAT dari perusahaan TERGUGAT dengan pelbagai dalil yang tidak beralasan jelas dan juga telah merumahkan TERGUGAT tanpa dirundingkan atau dibahas terlebih dahulu oleh pihak TERGUGAT dengan PARA PENGGUGATssd serta tidak diberikan upah sebagaimana mestinya maupun hak-hak lainnya dan tidak lagi dipekerjakan kembali hingga saat gugatan a quo dimajukan;

Halaman 4
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



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

TENTANG PERSELISIHAN HAK

8. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja kepada TERGUGAT (PT SSTL) sejak diterima bekerja di perusahaan TERGUGAT, PARA PENGGUGAT selalu bekerja dengan baik dengan mengikuti segala instruksi dan perintah kerja yang berlaku di lingkungan kerja TERGUGAT dan menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (job description) selaku pekerja, terbukti PARA PENGGUGAT telah bekerja bertahun-tahun tanpa ada permasalahan hukum yang merugikan perusahaan milik TERGUGAT;

9. Bahwa selanjutnya antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT mempunyai permasalahan hukum yang berkaitan dengan status PARA PENGGUGAT sebagai pekerjanya TERGUGAT, yaitu dengan adanya penyampaian secara lisan dari TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT berupa PARA PENGGUGAT dirumahkan dengan alasan perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan perusahaan tidak memiliki kemampuan/finansial yang cukup karena mengalami kerugian yang teramat besar dan pada saat PARA PENGGUGAT dirumahkan karena TERGUGAT tidak membayarkan upah sama sekali meskipun telah berulang kali dituntut oleh PARA PENGGUGAT;

10. Bahwa adapun dalil TERGUGAT tentang kesulitan keuangan dan tidak memiliki kemampuan/finansial yang cukup karena mengalami kerugian yang teramat besar adalah bukan disebabkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh PARA PENGGUGAT baik sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan perusahaan TERGUGAT. Akan tetapi hanya alasan semata untuk menghilangkan hak-hak pekerja dan menghindari kewajiban TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT berupa pembayaran pesangon dan hak normatif lainnya, yang terbukti dan terlihat langsung bagaimana di depan mata PARA PENGGUGAT proses produksi berjalan lancar secara terus menerus dan berkelanjutan hingga PARA PENGGUGAT dirumahkan;

11. Bahwa adapun perhitungan tentang upah yang diberikan TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT yaitu nilai upah terakhir sebagaimana point no. 3 gugatan a quo diatas, apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) Labuhanbatu Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 3.025.000,- (tiga juta dua puluh lima ribu rupiah), maka TERGUGAT telah memberikan upah kepada PARA

Halaman 5
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



PENGGUGAT dibawah Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) Labuhanbatu Selatan sehingga terdapat selisih upah yang cukup signifikan yang seharusnya diterima oleh PARA PENGGUGAT per bulannya, hal mana bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”.

12. Bahwa adapun selisih upah PARA PENGGUGAT yang harus dibayarkan setiap bulannya oleh TERGUGAT jika dibandingkan dengan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) Labuhanbatu Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 3.025.000,- (tiga juta dua puluh lima ribu rupiah) dengan upah yang diterima oleh PARA PENGGUGAT dari TERGUGAT dengan rincian sebagai berikut:

- PENGGUGAT 1 Rp 3.025.000 – Rp.2.937.000 = Rp. 88.000,-
- PENGGUGAT 2 Rp 3.025.000 – Rp.2.937.000 = Rp. 88.000,-
- PENGGUGAT 4 Rp 3.025.000 – Rp.2.937.000 = Rp. 351.620,-

13. Bahwa apabila diperhitungkan dengan masa kerja PARA PENGGUGAT tersebut, maka kekurangan upah sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2019 sebesar Rp.3.025.000,- dan menjadi hak PARA PENGGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 masa kerja 11 Tahun 4 bulan = Rp.11.968.000,-
- PENGGUGAT 2 masa kerja 12 Tahun 6 bulan = Rp.13.200.000,-
- PENGGUGAT 4 masa kerja 4 Tahun 5 bulan = Rp.18.635.860,-

14. Bahwa sejak PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT sampai dengan tahun 2009, TERGUGAT tidak pernah memberikan hak hukum PARA PENGGUGAT akan pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan sebagai hak pekerja/karyawan harian yang telah bekerja kepada TERGUGAT , akan tetapi THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan diberikan TERGUGAT sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 namun tidak sesuai UMSK Labuhan Batu Selatan, sehingga pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan tersebut belum sesuai dengan aturan yang berlaku;

15. Bahwa perbuatan TERGUGAT tersebut yang tidak memberikan uang THR sesuai aturan yang berlaku kepada PARA PENGGUGAT adalah bertentangan dengan hukum dan tidak bersesuaian dengan peraturan dari pemerintah Republik Indonesia sebagaimana yang ditegaskan dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinyatakan didalam "Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER – 04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, diatur didalam :

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

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

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

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

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

17. Bahwa berdasarkan ketentuan diatas, secara eksplisit TERGUGAT, tidak melakukan pembayaran/pemenuhan THR kepada PARA PENGGUGAT yang bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut:

PENGGUGAT 1 (masa kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

Halaman 7
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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

- THR Tahun 2019, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000,-

- THR Tahun 2020, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000, +

Rp. 6.600.000,-

PENGGUGAT 2 (masa kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- THR Tahun 2019, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000,-

- THR Tahun 2020, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000, +

Rp. 6.600.000,-

PENGGUGAT 3 (masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- THR Tahun 2019, sebesar Rp. 4.500.000,- = Rp.
4.500.000,-

- THR Tahun 2020, sebesar Rp. 4.500.000,- = Rp.
4.500.000, +

Rp. 9.000.000,-

PENGGUGAT 4 (masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- THR Tahun 2019, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000,-

- THR Tahun 2020, sebesar Rp. 3.300.000,- = Rp.
3.300.000, +

Rp. 6.600.000,-

18. Bahwa selain kekurangan upah, dan THR keagamaan terdapat masih ada persoalan lagi antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT yaitu tentang hak cuti tahunan yang tidak pernah diberitahukan dan dibayarkan. TERGUGAT sangat berprinsip hanya orang yang bekerja yang akan diberikan upah, meskipun pekerja yang tidak masuk kerja oleh karena halangan atau karena ketentuan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, Maka terdapat pembayaran hak-hak lainnya dari PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT yaitu berupa uang pengganti hak cuti tahunan yang belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan yang diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 sebesar Rp.3.300.000,- /25 hari kerja = Rp.132.000,- x 14 hari/tahun = Rp.1.848.000,- dikali masa kerja PARA PENGGUGAT

Halaman 8

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Disclaimer

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

Halaman 8



dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan perincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (Masa Kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 Tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 11 tahun 4 bulan = Rp. 20.328.000 + Rp. 528.000 = Rp. 20.856.000,-

PENGGUGAT 2 (Masa Kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 12 tahun 6 bulan = Rp. 22.176.000 + Rp. 792.000 = Rp. 22.968.000,-

PENGGUGAT 3 (Masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 14 tahun 10 bulan = Rp. 35.280.000 + Rp. 1.800.000 = Rp. 37.080.000,-

PENGGUGAT 4 (Masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- Masa kerja 4 tahun 5 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 4 tahun 5 bulan = Rp. 7.392.000 + Rp. 660.000 = Rp. 8.052.000,-

19. Bahwa ternyata selama PARA PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT tidak pernah dibekali Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai diisyaratkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kemudian dirubah dengan Undang-Undang 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dirubah beberapa kali dan yang terakhir dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

20. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT tidak pernah didaftarkan dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sejak masuk bekerja dan tidak pernah menerima manfaat jaminan sosial tenaga kerja dari TERGUGAT, maka sangatlah patut dan layak secara hukum PARA

Halaman 9
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



PENGGUGAT memperoleh hak-haknya tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut yang apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhan Batu Selatan yaitu tahun 2020 sebesar Rp.3.300.000,- yaitu berupa :

- ✓ Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,89 % x upah,
(0,89% x Rp.3.300.000,- = Rp. 29.370,-)
- ✓ Program Jaminan Kematian (JKM) sebesar 0,3 % x Upah,
(0,3% x Rp.3.300.000,- = Rp. 9.900,-)
- ✓ Program Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5.7 % x upah
(3,7 % Pengusaha/perusahaan, 2 % pekerja/buruh)
(3,7% x Rp.3.300.000,- = Rp. 122.100,-)
- ✓ Program Jaminan Pensiun (JP) sebesar 3 % x upah,
(2 % Pengusaha/perusahaan, 1 % pekerja/buruh)
(2% x Rp.3.300.000,- = Rp. 66.000,-)

Jadi, Total Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang seharusnya diberikan TERGUGAT setiap bulannya adalah sebesar Rp. 227.370,-

21. Bahwa meskipun PARA PENGGUGAT tidak dibekali dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terbukti ketika PARA PENGGUGAT mengalami kecelakaan kerja maupun sakit, TERGUGAT tidak pernah membiayai dan bahkan tidak peduli akan nasib PARA PENGGUGAT, padahal patut diketahui PARA PENGGUGAT bekerja semata-mata untuk kepentingan dan keuntungan TERGUGAT, sehingga apabila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta perubahannya, maka TERGUGAT telah melanggar hukum sejak berlakunya undang-undang Jamsostek dan sejak masuknya kerja PARA PENGGUGAT dan harus dibayarkan TERGUGAT dengan dengan rincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (Masa Kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak diundangkan pada tanggal 27 Februari 1993, jika per bulan dibayar TERGUGAT

Halaman 10
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp. 227.370,- maka 1 (satu) tahun = Rp.2.728.440,- sehingga totalnya adalah 11 tahun 4 bulan = Rp. 30.012.840 + Rp. 909.480 = Rp. 30.922.320,-

- Bahwa apabila Jamsostek tersebut dibayarkan TERGUGAT ke BPJS Ketenagakerjaan, maka Nilai Investasi (Bunga Bank) dihitung berdasarkan nilai Bank Indonesia Rate khususnya Deposit Facility Rate sebesar 5% (lima persen per tahun), sehingga diperhitungkan Bunga Bank selama 11 tahun 4 bulan adalah Rp. 1.546.116,-. Total keseluruhan = Rp. 30.922.320,- + Rp. 1.546.116,- = Rp. 32.468.436,-

PENGGUGAT 2 (Masa Kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak diundangkan pada tanggal 27 Februari 1993, jika per bulan dibayar TERGUGAT sebesar Rp. 227.370,- maka 1 (satu) tahun = Rp.2.728.440,- sehingga totalnya adalah 12 tahun 6 bulan sebesar = Rp. 32.741.280 + Rp. 1.364.220 = Rp. 34.105.500,-

- Bahwa apabila Jamsostek tersebut dibayarkan TERGUGAT ke BPJS Ketenagakerjaan, maka Nilai Investasi (Bunga Bank) dihitung berdasarkan nilai Bank Indonesia Rate khususnya Deposit Facility Rate sebesar 5% (lima persen per tahun), sehingga diperhitungkan Bunga Bank selama 12 tahun 6 bulan adalah Rp. 1.705.275,-. Total keseluruhan = Rp. 34.105.500,- + Rp. 1.705.275,- = Rp. 35.810.775,-

PENGGUGAT 3 (Masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak diundangkan pada tanggal 27 Februari 1993, jika per bulan dibayar TERGUGAT sebesar Rp. 310.050,- maka 1 (satu) tahun = Rp.3.720.600,- sehingga totalnya adalah 14 tahun 10 bulan = Rp. 52.088.400 + Rp. 3.100.500 = Rp. 55.188.900,-

- Bahwa apabila Jamsostek tersebut dibayarkan TERGUGAT ke BPJS Ketenagakerjaan, maka Nilai Investasi (Bunga Bank) dihitung berdasarkan nilai Bank Indonesia Rate khususnya Deposit Facility Rate sebesar 5% (lima persen per tahun), sehingga diperhitungkan Bunga Bank selama 14 tahun 10 bulan adalah Rp. 2.759.445,-. Total keseluruhan = Rp. 55.188.900,- + Rp. 2.759.445,- = Rp. 57.948.345,-

Halaman 11

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



PENGGUGAT 4 (Masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- Masa kerja 4 tahun 5 bulan, dihitung berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak diundangkan pada tanggal 27 Februari 1993, jika per bulan dibayar TERGUGAT sebesar Rp. 227.370,- maka 1 (satu) tahun = Rp.2.728.440,- sehingga totalnya adalah 4 tahun 5 bulan = Rp. 10.913.760 + Rp. 1.136.850 = Rp. 12.050.610,-
- Bahwa apabila Jamsostek tersebut dibayarkan TERGUGAT ke BPJS Ketenagakerjaan, maka Nilai Investasi (Bunga Bank) dihitung berdasarkan nilai Bank Indonesia Rate khususnya Deposit Facility Rate sebesar 5% (lima persen per tahun), sehingga diperhitungkan Bunga Bank selama 4 tahun 5 bulan adalah Rp. 602.531,-. Total keseluruhan = Rp. 12.050.610,- + Rp. 602.531,- = Rp. 12.653.141,-

22. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja di Perusahaan TERGUGAT belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan tentang Upah Cuti Besar, yaitu PARA PENGGUGAT tetap bekerja seperti biasanya yang semestinya berhak mendapatkan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan setelah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus. Hal ini merupakan kewajiban TERGUGAT untuk memberikan kelonggaran kepada PARA PENGGUGAT untuk beristirahat/tidak bekerja, akan tetapi TERGUGAT tetap memaksakan PARA PENGGUGAT bekerja, dan oleh karenanya TERGUGAT tidak pernah mengganti hak Cuti Besar tersebut sesuai pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 yang diundangkan di Jakarta pada tahun 2003;

23. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak pernah membayarkan upah cuti besar, maka sangatlah patut dan layak secara hukum PARA PENGGUGAT memperoleh hak-hak cuti besar tersebut yang apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhan Batu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah bulanan Rp. 3.300.000,- setelah masa kerja 6 tahun yaitu sebesar Rp.6.600.000,- dan berlaku kelipatannya maka dapat diperhitungkan dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (Masa Kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak

Halaman 12

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak cuti besar = 2 x
1 bulan gaji (Rp. 3.300.000,-) = Rp. 6.600.000,-

PENGGUGAT 2 (Masa Kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak cuti besar = 2 x
2 bulan gaji (Rp. 3.300.000,-) = Rp. 13.200.000,-

PENGGUGAT 3 (masa Kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak cuti besar = 2 x
2 bulan gaji (Rp. 4.500.000,-) = Rp. 18.000.000,-

24. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja, pihak perusahaan TERGUGAT pernah menyampaikan tentang Penghargaan Akhir Tahun atau Bonus yang akan diberikan setiap tahunnya kepada para pekerja, namun PARA PENGGUGAT tidak pernah menerima Penghargaan Akhir Tahun atau Bonus tersebut, sehingga Bonus yang disampaikan oleh TERGUGAT hanyalah janji-janji belaka yang dengan sengaja untuk bekerja lebih giat lagi, dan tentunya perusahaan TERGUGAT berkembang pesat dari tahun ke tahun, akan tetapi Bonus tersebut tidak kunjung diberikan;

25. Bahwa oleh karena TERGUGAT menyampaikan adanya Bonus Akhir Tahun namun tidak pernah diberikan, maka sangatlah patut dan layak secara hukum PARA PENGGUGAT memperoleh hak Bonus Akhir Tahun tersebut yang apabila diperhitungkan selama PARA PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT dan diperhitungkan dengan rincian sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (masa kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak Bonus Akhir Tahun diperhitungkan sebesar 2 (dua) bulan gaji setiap tahunnya selama PARA PENGGUGAT bekerja, yaitu 2 x Rp. 3.300.000,- x 12 tahun masa kerja = Rp. 79.200.000,-

PENGGUGAT 2 (masa kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)



- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak Bonus Akhir Tahun diperhitungkan sebesar 2 (dua) bulan gaji setiap tahunnya selama PARA PENGGUGAT bekerja, yaitu $2 \times \text{Rp. 3.300.000,-} \times 13$ tahun masa kerja = Rp. 85.800.000,-

PENGGUGAT 3 (masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak Bonus Akhir Tahun diperhitungkan sebesar 2 (dua) bulan gaji setiap tahunnya selama PARA PENGGUGAT bekerja, yaitu $2 \times \text{Rp. 4.500.000,-} \times 15$ tahun masa kerja = Rp.135.000.000,-

PENGGUGAT 4 (Masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- Masa kerja 4 tahun 5 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, maka hak Bonus Akhir Tahun diperhitungkan sebesar 2 (dua) bulan gaji setiap tahunnya selama PARA PENGGUGAT bekerja, yaitu $2 \times \text{Rp. 3.300.000,-} \times 5$ tahun masa kerja = Rp. 33.000.000,-

26. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja di di Perusahaan TERGUGAT belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan Upah Lembur hari libur resmi/cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah yang merupakan kewajiban TERGUGAT untuk memberitahukan dan ataupun mengganti hak Upah Lembur hari libur resmi/cuti bersama tersebut sesuai pasal 85 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dengan demikian sangat patut dan layak secara hukum PARA PENGGUGAT memperoleh hak tersebut yang apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp.132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp.264.000,- dikali 16 (enam belas) hari libur resmi pertahun = Rp.4.224.000,- dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (Masa Kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 Tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak

Halaman 14
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 11 tahun 4 bulan =
Rp. 46.464.000 + Rp. 1.408.000 = Rp. 47.872.000,-

PENGGUGAT 2 (Masa Kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 12 tahun 6 bulan =
Rp. 50.688.000 + Rp. 2.112.000 = Rp. 52.800.000,-

PENGGUGAT 3 (Masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 14 tahun 10 bulan =
Rp. 80.640.000 + Rp. 4.800.000 = Rp. 85.440.000,-

PENGGUGAT 4 (Masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- Masa kerja 4 tahun 5 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 4 tahun 5 bulan = Rp. 16.896.000 + Rp. 1.760.000 = Rp. 18.656.000,-

27. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja di Perusahaan TERGUGAT belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan tentang Upah Lembur bekerja pada hari Libur, yaitu PARA PENGGUGAT tetap bekerja seperti biasanya pada hari Minggu, yang semestinya Hari Minggu merupakan kewajiban TERGUGAT untuk memberikan kelonggaran kepada PARA PENGGUGAT untuk beristirahat/tidak bekerja, akan tetapi TERGUGAT tetap memaksakan PARA PENGGUGAT bekerja pada Hari Minggu dan upah yang diperoleh seperti upah hari biasa yaitu Rp. 132.000,-, dan oleh karenanya TERGUGAT tidak pernah mengganti hak Upah kerja Lembur pada hari Libur Resmi (Hari Minggu) tersebut sesuai pasal 85 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 yang diundangkan di Jakarta pada tahun 2003;

28. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak pernah membayarkan upah Lembur bekerja pada hari Minggu tersebut, maka sangatlah patut dan layak secara hukum PARA PENGGUGAT memperoleh hak-hak lembur tersebut yang apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp. 132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp. 264.000,- dikurangkan upah per hari sebesar Rp. 132.000,- = Rp. 132.000,- per hari libur (hari minggu) dan jika rata-rata hari Minggu dalam sebulan adalah 4 hari x Rp.132.000,- =

Halaman 15

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 528.000,- dan jika rata-rata hari minggu dalam setahun adalah 52 hari x Rp. 132.000,- = Rp. 6.864.000,-, maka dapat diperhitungkan dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

PENGGUGAT 1 (Masa Kerja Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 11 Tahun 4 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 11 tahun 4 bulan = Rp. 75.504.000 + Rp. 2.112.000 = Rp. 77.616.000,-

PENGGUGAT 2 (Masa Kerja Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 12 tahun 6 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 12 tahun 6 bulan = Rp. 82.368.000 + Rp. 3.168.000 = Rp. 85.536.000,-

PENGGUGAT 3 (Masa kerja April 2005 S/D 5 Januari 2020)

- Masa kerja 14 tahun 10 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 14 tahun 10 bulan = Rp. 131.040.000 + Rp. 7.200.000 = Rp. 138.240.000,-

PENGGUGAT 4 (Masa kerja 8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019)

- Masa kerja 4 tahun 5 bulan, dihitung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, yaitu 4 tahun 5 bulan = Rp. 27.456.000 + Rp. 2.640.000 = Rp. 30.096.000,-

29. Bahwa disamping hak-hak tersebut diatas, ternyata pada akhir Desember 2019 ternyata TERGUGAT telah merumahkan PARA PENGGUGAT, akan tetapi tidak pernah dirundingkan atau disepakati terlebih dahulu antara kedua belah pihak, terkait jangka waktu dirumahkan dan upah yang diterima selama dirumahkan. Hal ini tentu bertentangan ketentuan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat(2) huruf f UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja NO. 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja Selama Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya mewajibkan Pengusaha untuk tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan. Akan tetapi selama lebih dari enam bulan pihak TERGUGAT

Halaman 16

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



tak kunjung memanggil PARA PENGGUGAT untuk kembali bekerja seperti biasa walaupun PARA PENGGUGAT telah berulang kali datang ke lokasi perusahaan TERGUGAT dan tidak pernah diberikan sedikitpun upah selama dirumahkan hingga akhirnya PARA PENGGUGAT mengajukan pencatatan penyelesaian perselisihan secara tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Oleh karena tidak pernah diberikan upah selama dirumahkan hingga terbit perbaikan anjuran dari Dinas terkait pada 14 September 2020 maka sudah wajar dan sepatutnya PARA PENGGUGAT diberikan upah selama dirumahkan yaitu selama 9 (sembilan) bulan dikali UMSK Kabupaten Labuhan Batu Selatan tahun 2020 = Rp. 3.300.000 (PENGGUGAT 1, 2 dan 4), sedangkan PENGGUGAT 3 dihitung sebesar Rp. 4.500.000,- dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1, sebesar 9 bulan x Rp. 3.300.000 = Rp. 29.700.000,-
- PENGGUGAT 2, sebesar 9 bulan x Rp. 3.300.000 = Rp. 29.700.000,-
- PENGGUGAT 3, sebesar 9 bulan x Rp. 4.500.000 = Rp. 40.500.000,-
- PENGGUGAT 4, sebesar 9 bulan x Rp. 3.300.000 = Rp. 29.700.000,-

30. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka PARA PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim untuk berkenan memberikan putusan nantinya berupa perintah kepada TERGUGAT untuk terlebih dahulu membayarkan hak-hak lainnya yang belum diterima PARA PENGGUGAT sewaktu masih aktif bekerja kepada TERGUGAT berupa kekurangan Upah, pembayaran THR, Uang pengganti hak cuti tahunan, uang pengganti kepesertaan jamsostek, uang pengganti upah cuti besar, bonus tahunan, Upah lembur hari libur resmi/cuti bersama, Upah lembur hari minggu, upah selama dirumahkan, yaitu :

1. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk terlebih dahulu membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT dengan membayar kekurangan upah selama PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 masa kerja 11 Tahun 4 bulan = Rp.11.968.000,-
- PENGGUGAT 2 masa kerja 12 Tahun 6 bulan = Rp.13.200.000,-

Halaman 17
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- PENGGUGAT 4 masa kerja 4 Tahun 5 bulan = Rp.18.635.860,-
- 2. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk terlebih dahulu membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PENGGUGAT dengan membayar kekurangan THR selama PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT dengan rincian sebagai berikut :
 - PENGGUGAT 1 = Rp. 6.600.000,-
 - PENGGUGAT 2 = Rp. 6.600.000,-
 - PENGGUGAT 3 = Rp. 9.000.000,-
 - PENGGUGAT 4 = Rp. 6.600.000,-
- 3. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar uang pengganti hak cuti tahunan yang belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan yang diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 sebesar Rp.3.300.000,- /26 hari kerja = Rp.126.923,- x 14 hari/tahun = Rp.1.776.923,- dikali masa kerja PARA PENGGUGAT dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan perincian sebagai berikut :
 - PENGGUGAT 1 = Rp. 20.856.000,-
 - PENGGUGAT 2 = Rp. 22.968.000,-
 - PENGGUGAT 3 = Rp. 37.080.000,-
 - PENGGUGAT 4 = Rp. 8.052.000,-
- 4. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT yang tidak pernah didaftarkan sebagai peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) sejak masuk bekerja dan tidak pernah menerima manfaat jaminan sosial tenaga kerja dari TERGUGAT , dengan total perhitungan kewajiban TERGUGAT sebesar Rp. 227.370,- (1 tahun = Rp 2.728.440,-) dikali masa kerja PARA PENGGUGAT hingga akhir masa kerja yang dihitung sejak berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 1992 Jo. PP No. 14/1993, dengan perincian sebagai berikut :
 - PENGGUGAT 1 = Rp. 32.468.436,-
 - PENGGUGAT 2 = Rp. 35.810.775,-
 - PENGGUGAT 3 = Rp. 57.948.345,-
 - PENGGUGAT 4 = Rp. 12.653.141,-
- 5. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT berupa hak-



hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT perihal hak-hak cuti besar tersebut yang diperhitungkan berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah bulanan Rp. 3.300.000,- setelah masa kerja 6 tahun yaitu sebesar Rp.6.600.000,- dan berlaku kelipatannya maka dapat diperhitungkan sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 6.600.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 13.200.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 18.000.000,-

6. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT berupa hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT perihal hak-hak Bonus akhir tahun tersebut berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah Rp. 3.300.000,- per tahun dikali masa kerja, yang diperhitungkan sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 sebesar Rp. 79.200.000,-
- PENGGUGAT 2 sebesar Rp. 85.800.000,-
- PENGGUGAT 3 sebesar Rp. 135.000.000,-
- PENGGUGAT 4 sebesar Rp. 33.000.000,-

7. Menghukum dan memerintahkan kepada TERGUGAT untuk melakukan pembayaran hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT berupa Upah Lembur hari libur resmi/cuti bersama diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp.132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp.264.000,- dikali 16 (enam belas) hari libur resmi/cuti bersama pertahun = Rp.4.224.000,- dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

- PENGGUGAT 1 = Rp.47.872.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp.52.800.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp.85.440.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp.18.656.000,-



8. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT Pembayaran hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT berupa Upah Lembur hari Libur (hari minggu) apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp.132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp. 264.000,- dikurangkan upah per hari sebesar Rp. 132.000,- = Rp. 132.000,- per hari libur (hari minggu) dan jika rata-rata hari Minggu dalam sebulan adalah 4 hari x Rp.132.000,- = Rp. 528.000,- dan jika rata-rata hari minggu dalam setahun adalah 52 hari x Rp. 132.000,- = Rp. 6.864.000,-, maka dapat diperhitungkan dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 77.616.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 85.536.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 138.240.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 30.096.000,-

9. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah PARA PENGGUGAT selama dirumahkan yaitu selama 9 (sembilan) bulan dikali UMSK Kabupaten LabuhanBatu Selatan tahun 2020 = Rp. 3.300.000, dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 29.700.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 29.700.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 40.500.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 29.700.000,-

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

31. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja di pabrik kelapa sawit milik TERGUGAT sejak awal bekerja hingga berakhir kerja, PARA PENGGUGAT selalu bekerja dengan baik dengan mengikuti segala instruksi dan perintah kerja yang berlaku di lingkungan kerja TERGUGAT dan menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (job description), terbukti PARA PENGGUGAT telah bekerja lebih dari 4 (empat) tahun lamanya bahkan ada lebih 10 (sepuluh) tahun bekerja tanpa ada permasalahan hukum dan tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran karena kesalahan yang merugikan perusahaan;

32. Bahwa selanjutnya antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT mempunyai permasalahan hukum yang berkaitan dengan

Halaman 20
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



status PARA PENGGUGAT sebagai pekerjanya TERGUGAT, yaitu dengan adanya penyampaian secara lisan dari TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT berupa PARA PENGGUGAT dirumahkan dengan alasan perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan perusahaan tidak memiliki kemampuan/financial yang cukup karena mengalami kerugian yang teramat besar dan pada saat PARA PENGGUGAT dirumahkan ternyata TERGUGAT tidak membayarkan upah sama sekali meskipun telah berulang kali dituntut oleh PARA PENGGUGAT dan juga TERGUGAT melakukan mutasi yang tidak berdasar kepada PARA PENGGUGAT yang tidak sesuai dengan kemampuan dan bakatnya yang telah berbeda tugas pokok dan fungsinya (job description) serta bersamaan dengan adanya rencana perusahaan untuk menutup operasional perusahaan TERGUGAT sehingga mutasi tersebut dilakukan dengan dasar itikad tidak baik;

33. Bahwa berdasarkan Surat TERGUGAT No. 050/PMKS-SSTL/MTS/XII/ 2019 tertanggal 30 Desember 2019 yang ditujukan kepada Kadisnaker Kabupaten Labuhan Batu Selatan (tanpa ada diberitahukan kepada PARA PENGGUGAT), yang pada intinya PT SSTL (ic. TERGUGAT) ditutup dan seluruh tenaga kerja tidak dipekerjakan kembali. Hal inilah yang membuat seluruh pekerja dan termasuk PARA PENGGUGAT menjadi bingung dan gundah gulana. Di satu sisi secara lisan TERGUGAT menyampaikan bahwa semua pekerja termasuk PARA PENGGUGAT dirumahkan sampai ada pemberitahuan berikutnya. Akan tetapi di sisi lain secara tertulis TERGUGAT justru menyatakan bahwa semua karyawan tidak dipekerjakan kembali, yang diketahui PARA PENGGUGAT pada saat mediasi di Dinas Tenaga Kerja setempat dan dengan sengaja ditutupi untuk mengelabui PARA PENGGUGAT;

34. Bahwa adapun perbedaan sikap dan situasi dari TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT dan kepada instansi yang berwenang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja merupakan akal akalan untuk mengelabui PARA PENGGUGAT untuk melakukan PHK karena efisiensi dan untuk menghindari kewajiban TERGUGAT atas pesangon dan hak normatif lainnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Akan tetapi kenyataannya secara factual Pabrik Kelapa Sawit dan pengolahan buah sawit menjadi CPO (crude palm oil) hingga saat ini beroperasi dan jumlah karyawannya telah bertambah lebih banyak dari sebelumnya;

35. Bahwa demikian juga terhadap PARA PENGGUGAT yang dirumahkan, alasan TERGUGAT untuk merumahkan dikarenakan

Halaman 21

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



perusahaan mengalami kerugian sehingga dirumahkan untuk sementara waktu, dan tentunya selama dirumahkan seyogyanya perusahaan TERGUGAT harus memenuhi kewajibannya untuk membayarkan upahnya selama dirumahkan sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur di Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja NO. 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja Selama Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya mewajibkan Pengusaha untuk tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan selanjutnya TERGUGAT harus menentukan kejelasan status PARA PENGGUGAT setelah selesai dirumahkan apakah dilanjutkan bekerja seperti biasanya atau diberhentikan dengan syarat perusahaan wajib membayarkan uang pesangon PHK nya maupun hak-hak lainnya kepada Pekerja, akan tetapi PARA PENGGUGAT selama dirumahkan faktanya TERGUGAT tidak pernah membayarkan upahnya, dan yang paling kejamnya TERGUGAT melalui suratnya tidak mempekerjakan lagi PARA PENGGUGAT dengan alasan tidak beroperasinya perusahaan dan telah mengalami kerugian dan tidak membayarkan uang pesangon PHK nya dan hak-hak lainnya PARA PENGGUGAT dengan alasan tidak memiliki kemampuan finansial yang cukup karena mengalami kerugian, padahal faktanya pabrik dan perusahaan TERGUGAT tersebut masih beroperasi, sehingga alasan TERGUGAT tersebut hanya akal bulus untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dengan alasan Efisien;

36. Bahwa adapun tindakan TERGUGAT tersebut sudah sangat jelas bertentangan sesuai pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- Ayat (1) : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena 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 157 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

37. Bahwa kemudian PARA PENGGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak pernah dijelaskan dan diberitahukan baik

Halaman 22
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



secara tertulis maupun lisan terkait Perjanjian kerja Bersama maupun Peraturan Perusahaan yang resmi dan telah terdaftar serta disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja yang berwenang. Khususnya terkait mutasi, tidak pernah disampaikan atau diberitahukan sedikitpun oleh TERGUGAT. Hal inilah yang menjadi pertanyaan besar dari PARA PENGGUGAT, apakah salah dan dosa PARA PENGGUGAT sehingga di PHK secara sepihak. Bahkan PARA PENGGUGAT selama bekerja pada perusahaan TERGUGAT tidak pernah mendapatkan surat peringatan ataupun surat teguran dari TERGUGAT karena telah melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan TERGUGAT. Seandainya PARA PENGGUGAT diberitahukan apa kesalahan yang benar-benar dilakukan PARA PENGGUGAT terhadap TERGUGAT secara tertulis dan terus terang, pasti PARA PENGGUGAT akan legowo dan tidak penasar dan mengajukan gugatan ini ke Pengadilan. TERGUGAT tidak sungkan dan tidak segan - segan untuk melakukan tindakan hukum yang tidak tepat yaitu dengan cara menonaktifkan atau tidak mempekerjakan kembali seluruh tenaga kerja di perusahaan TERGUGAT dengan alasan yang patut diduga merupakan kesalahan dan ketidakmampuan TERGUGAT untuk menjalankan perusahaannya dengan baik dan kemudian berimbas kepada nasib pekerja atau karyawannya menjadi tidak bekerja seperti biasa;

38. Bahwa selanjutnya permasalahan antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT telah diproses dan dimediasi secara bipartit dan juga tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dan adapun permasalahan tersebut telah dibahas oleh PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT dihadapan mediator, dimana PARA PENGGUGAT telah menerangkan secara jelas alasan-alasan hukum tentang tuntutan PARA PENGGUGAT kepada perusahaan TERGUGAT dan TERGUGAT pula telah menyampaikan dalil bantahannya yang pada pokoknya menerangkan :

- Bahwa TERGUGAT mengakui PARA PENGGUGAT adalah pekerja/karyawan tetap di perusahaan TERGUGAT;
- Bahwa TERGUGAT secara resmi tidak mempekerjakan kembali seluruh karyawan kecuali beberapa karyawan yang berkaitan dengan perawatan kebersihan dan keamanan sesuai kebutuhan minimum;
- Jika karyawan meminta kompensasi disebabkan tidak dapat bekerja kembali, TERGUGAT memohon maaf karena tidak dapat

Halaman 23
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



memberikannya dikarenakan perusahaan tidak memiliki kemampuan/ finansial yang cukup;

39. Bahwa berdasarkan keadaan-keadaan yang telah dikemukakan TERGUGAT tersebut diatas, faktanya ada 2 (dua) hal alasan PARA PENGGUGAT tidak dipekerjakan lagi diperusahaan TERGUGAT yaitu :

- Tentang TERGUGAT tidak dapat mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT, dengan alasan perusahaan TERGUGAT tidak memiliki kemampuan/ finansial yang cukup;
- Tentang PARA PENGGUGAT yang tidak dipekerjakan kembali, perusahaan TERGUGAT tidak membayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya dengan alasan perusahaan TERGUGAT tidak memiliki kemampuan/ finansial yang cukup;

40. Bahwa dengan adanya alasan-alasan tersebut diatas adalah utamanya didasari karena keadaan perusahaan TERGUGAT sengaja menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis dengan cara merumahkan dan tidak mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT adalah untuk melakukan pengurangan pekerja/buruh sehingga menciptakan segala macam alasan-alasan yang tidak berdasar. Sehingga dengan segala cara dan upaya secara melawan hukum dilakukan oleh TERGUGAT agar pekerjaanya tidak betah dan berharap PARA PENGGUGAT keluar merupakan konspirasi jahat ataupun cara-cara yang tidak dibenarkan menurut hukum serta TERGUGAT yang tidak mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT dengan alasan tidak memiliki finansial serta tidak membayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya dengan alasan tidak memiliki kemampuan/ finansial yang cukup adalah utamanya untuk melakukan efisiensi pekerja di perusahaan TERGUGAT dan tidak berkenan untuk membayarkan Uang Pesangonnya dan hak-hak lainnya selama bekerja diperusahaan TERGUGAT, sehingga perbuatan TERGUGAT tersebut sangatlah bertentangan dengan Pasal 164 ayat 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan oleh karena perusahaan TERGUGAT melakukan efisiensi maka untuk itu PARA PENGGUGAT berhak mendapatkan 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 ketentuan Pasal 156 ayat (4);

41. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa dikarenakan tidak adanya jawaban dari TERGUGAT yang dapat menjawab keinginan dari PARA

Halaman 24
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



PENGGUGAT perihal uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diterangkan diatas, maka PARA PENGGUGAT telah berusaha menyelesaikan permasalahan secara Bipartit dengan TERGUGAT tetapi tidak berhasil dan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, selanjutnya PARA PENGGUGAT telah mengajukan Surat perihal Permohonan Mediasi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang pada Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan agar permasalahan PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT dapat diselesaikan melalui proses Mediasi secara Tripartit;

42. Bahwa dalam proses Mediasi tersebut, Mediator dari Dinas ketenagakerjaan Kota Pinang pada Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah mengeluarkan anjuran kepada TERGUGAT dan PARA PENGGUGAT, anjuran mana telah dinyatakan berdasarkan Surat Anjuran No. 565/066/Naker/I/2023 tertanggal Januari 2023 yang pada pokoknya Mediator menganjurkan sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. Atas tutupnya PT. STTL agar manajemen PT. SSTL membayar kepada Sdr. Marulam Seven, Sdr. Sorimuba Sinurat, Sdr. Gosen Sirait, Sdr. Andi Prasetyo yaitu uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut;

a. Sdr. Marulam Seven (masa kerja 11 tahun 04 bulan)

1) Uang Pesangon = $0,5 \times 9$ (Rp 3.300.000,-) = Rp 14.850.000,-

2) Uang Penghargaan masa kerja $4 \times$ Rp 3.330.000,- = Rp 13.200.000,-

3) Total Uang Pesangon + Uang PMK = Rp 28.050.000,-

*(3.300.000,- sesuai UMSK tahun 2020 Kabupaten Labuhanbatu Selatan)

b. Sorimuba Sinurat (masa kerja 14 tahun 10 bulan)

1) Uang Pesangon = $0,5 \times 9$ (Rp 3.300.000,-) = Rp 14.850.000,-

2) Uang Penghargaan masa kerja $5 \times$ Rp 3.330.000,- = Rp 16.500.000,-

Halaman 25
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



3) Total Uang Pesangon + Uang PMK = Rp
31.350.000,-

c. Gosen Sirait (masa kerja 12 tahun 06 bulan)

1) Uang Pesangon = $0,5 \times 9$ (Rp 3.300.000,-) = Rp
14.850.000,-

2) Uang Penghargaan masa kerja $5 \times$ Rp 3.330.000,- = Rp
16.500.000,-

3) Total Uang Pesangon + Uang PMK = Rp
31.350.000,-

d. Andi Prasetyo (masa kerja 04 tahun 05 bulan)

1) Uang Pesangon = $0,5 \times 5$ (Rp 3.300.000,-) = Rp
8.250.000,-

2) Uang Penghargaan masa kerja $2 \times$ Rp 3.330.000,- = Rp
6.660.000,-

3) Total Uang Pesangon + Uang PMK = Rp
14.910.000,-

2. Agar manajemen PT. STTL membayar cuti tahunan Sdr. Marulam Seven, Sdr. Sorimuba Sinurat, Sdr. Gosen Sirait, Sdr. Andi Prasetyo selama bekerja di PT. SSTL.

3. Agar manajemen PT. STTL membayar upah kerja lembur hari biasa, upah kerja lembur hari minggu dan upah kerja hari libur resmi Sdr. Marulam Seven, Sdr. Sorimuba Sinurat, Sdr. Gosen Sirait, Sdr. Andi Prasetyo selama bekerja di PT. SSTL.

4. Agar kedua belah pihak memberi jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;

43. Bahwa terkait dengan anjuran dari Mediator No. 565/066/Naker/II/2023 tertanggal Januari 2023 disebutkan apabila kedua belah pihak (ic. PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT) diberi kesempatan memberi jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran, faktanya sesuai dengan batasan waktu yang ditentukan TERGUGAT tidak memberikan jawaban kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Pemerintah Kabupaten LabuhanBatu Selatan, artinya TERGUGAT telah MENOLAK anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Pemerintah Kabupaten LabuhanBatu Selatan tersebut;

Halaman 26
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



44. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa dikarenakan tidak adanya kepastian hukum akan status hak-hak hukum PARA PENGGUGAT di lingkungan hukum TERGUGAT, khususnya tidak adanya kepastian hukum akan anjuran dari Mediator, maka PARA PENGGUGAT memohon kehadiran Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa dan pemutus perkara aquo, agar dapat menyelesaikan permasalahan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT dengan cara menyatakan hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT sebagai pekerja dan TERGUGAT sebagai pemberi kerja diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena TERGUGAT TIDAK MEMPEKERJAKAN LAGI PARA PENGGUGAT DENGAN ALASAN TIDAK MEMILIKI KEMAMPUAN/FINANSIAL YANG CUKUP tersebut secara tidak langsung TELAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) kepada PARA PENGGUGAT dengan cara-cara yang tidak dibenarkan secara hukum adalah untuk EFISIENSI pekerja/buruh TERGUGAT dan tidak membayarkan hak-haknya tersebut telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

45. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak menerima/ menolak anjuran tersebut, maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 5 yang menyebutkan "dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial" maka cukup beralasan demi hukum pengajuan Gugatan PENGGUGAT ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

46. Bahwa dengan tindakan-tindakan TERGUGAT yang tidak mempekerjakan lagi PARA PENGGUGAT dan selanjutnya melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak tanpa membayarkan upah pesangon dan hak-hak lainnya adalah bertentangan dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan tujuan TERGUGAT hanyalah untuk melakukan EFISIENSI diperusahaan TERGUGAT untuk menghilangkan hak-hak PARA PENGGUGAT dan perbuatan mana dilakukan TERGUGAT adalah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PARA PENGGUGAT tanpa kesalahan yang jelas sehingga merugikan PARA PENGGUGAT, kerugian mana harus dibayar TERGUGAT secara tunai, seketika dan sekaligus sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 dan/atau Pasal

Halaman 27

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



169 ayat 1 dan 2, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka pantas dan layak menurut hukum jika TERGUGAT dihukum untuk membayar Hak-hak PARA PENGGUGAT, yang ditempatkan pada PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI di Desa Tasik Rejo Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai pekerja/ Karyawan dengan rincian sebagai berikut:

PENGUGAT 1 (Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 11 Tahun 4 Bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	$2 \times 9 \times 3.300.000,-$	59.400.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	$1 \times 4 \times 3.300.000,-$	13.200.000,-
3	Uang Penggantian Hak	$15\% \times (72.600.000,-)$	10.890.000,-
	TOTAL	$1 + 2 + 3$	83.490.000,-

PENGUGAT 2 (Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 12 tahun 6 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	$2 \times 9 \times 3.300.000,-$	59.400.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	$1 \times 5 \times 3.300.000,-$	16.500.000,-
3	Uang Penggantian Hak	$15\% \times (75.900.000,-)$	11.385.000,-
	TOTAL	$1 + 2 + 3$	87.285.000,-

PENGUGAT 3 (April 2005 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 14 tahun 10 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	$2 \times 9 \times 4.500.000,-$	81.000.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	$1 \times 5 \times 4.500.000,-$	22.500.000,-
3	Uang Penggantian Hak	$15\% \times (103.500.000,-)$	15.525.000,-
	TOTAL	$1 + 2 + 3$	119.025.000,-

PENGUGAT 4 (8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019) masa kerja 4 tahun 5 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	$2 \times 5 \times 3.300.000,-$	33.000.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	$1 \times 2 \times 3.300.000,-$	6.600.000,-
3	Uang Penggantian Hak	$15\% \times (39.600.000,-)$	5.940.000,-
	TOTAL	$1 + 2 + 3$	45.540.000,-



47. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT dahulunya direkrut TERGUGAT di kampung halamannya masing-masing, maka layak dan patut TERGUGAT dibebankan untuk membayar biaya atau ongkos pulang kepada PARA PENGGUGAT dan keluarganya ke kampung halamannya sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan perincian masing-masing PARA PENGGUGAT sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 yaitu di Kecamatan Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara sebesar Rp. 3.000.000,-
- PENGGUGAT 2 yaitu di Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 6.000.000,-
- PENGGUGAT 3 yaitu di Kecamatan Simanindo Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 6.000.000,-
- PENGGUGAT 4 yaitu di Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 1.500.000,-

48. Bahwa oleh karena PARA PENGGUGAT khawatir setelah perkara ini diputuskan, TERGUGAT tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum, apabila TERGUGAT dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada PARA PENGGUGAT masing-masing sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini diucapkan dengan baik, seketika dan sempurna;

49. Bahwa oleh karena khawatir akan ithikad tidak baik dari TERGUGAT sebelum perkara a quo diputus dan agar gugatan PENGGUGAT ini tidak sia – sia (illusoir), maka PARA PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) terhadap Harta Bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan TERGUGAT;

50. Bahwa untuk menjamin kepastian hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka untuk itu, PARA PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo memohon agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu/serta merta walaupun dilakukan upaya kasasi atau upaya hukum lainnya (uit voerbaar bij voerraad);

Halaman 29
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



51. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa gugatan ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang sesuai dengan Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi “dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”, sehingga beralasan demi hukum gugatan PARA PENGGUGAT dalam perkara a quo layak dan patut dikabulkan untuk seluruhnya;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum yang diuraikan PARA PENGGUGAT diatas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menetapkan hari persidangan dan memanggil para pihak yang berperkara untuk menghadiri persidangan dan selanjutnya memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

M E N G A D I L I :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT memiliki hubungan hukum dalam konteks hubungan industrial atau ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara PARA PENGUGAT dengan TERGUGAT putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menyatakan perbuatan TERGUGAT yang tidak mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT dan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dengan tidak membayarkan Hak-hak Pesangon dan hak-hak lainnya, yang tidak berdasar dengan tujuan melakukan efisiensi/pengurangan tenaga kerja dengan cara-cara yang tidak dibenarkan menurut hukum untuk menghilangkan hak-hak PARA PENGGUGAT serta tidak memperbolehkan PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 30
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



6. Menyatakan TERGUGAT belum membayar hak-hak lainnya dari PARA PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, berupa kekurangan upah, hak cuti tahunan, uang Jaminan sosial tenaga kerja, hak cuti besar, upah lebur hari libur resmi, upah lembur hari minggu, dan upah selama dirumahkan;

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Hak-hak PARA PENGGUGAT sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 dan/atau Pasal 169 ayat 1 dan 2, Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk seluruhnya secara tunai, seketika dan serta merta dengan perincian sebagai berikut:

PENGUGAT 1 (Oktober 2008 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 11 Tahun
4 Bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 9 X 3.300.000,-	59.400.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X 4 X 3.300.000,-	13.200.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (72.600.000,-)	10.890.000,-
	TOTAL	1 + 2 + 3	83.490.000,-

PENGUGAT 2 (Agustus 2007 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 12 tahun
6 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 9 X 3.300.000,-	59.400.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X 5 X 3.300.000,-	16.500.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (75.900.000,-)	11.385.000,-
	TOTAL	1 + 2 + 3	87.285.000,-

PENGUGAT 3 (April 2005 S/D 5 Januari 2020) masa kerja 14 tahun 10 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 9 X 4.500.000,-	81.000.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X 5 X 4.500.000,-	22.500.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (103.500.000,-)	15.525.000,-
	TOTAL	1 + 2 + 3	119.025.000,-

PENGUGAT 4 (8 Agustus 2015 S/D 30 Desember 2019) masa kerja 4 tahun 5 bulan

No	Post	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1.	Uang Pesangon	2 X 5 X 3.300.000,-	33.000.000,-



2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X 2 X 3.300.000,-	6.600.000,-
3	Uang Penggantian Hak	15% X (39.600.000,-)	5.940.000,-
	TOTAL	1 + 2 + 3	45.540.000,-

8. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar hak-hak lainnya dari PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3) dan (4) UU RI Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yaitu dengan rincian sebagai berikut :

1) Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT dengan membayar kekurangan upah selama PARA PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 masa kerja 11 Tahun 4 bulan = Rp.11.968.000,-
- PENGGUGAT 2 masa kerja 12 Tahun 6 bulan = Rp.13.200.000,-
- PENGGUGAT 4 masa kerja 4 Tahun 5 bulan = Rp.18.635.860,-

2) Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PENGGUGAT dengan membayar kekurangan THR selama PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 6.600.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 6.600.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 9.000.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 6.600.000,-

3) Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar uang pengganti hak cuti tahunan yang belum pernah diberitahu dan belum pernah dibayarkan yang diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 sebesar Rp.3.300.000,- /26 hari kerja = Rp.126.923,- x 14 hari/tahun = Rp.1.776.923,- dikali masa kerja PARA PENGGUGAT dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 20.856.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 22.968.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 37.080.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 8.052.000,-

4) Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT yang tidak



pernah didaftarkan sebagai peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) sejak masuk bekerja dan tidak pernah menerima manfaat jaminan sosial tenaga kerja dari TERGUGAT, dengan total perhitungan kewajiban TERGUGAT sebesar Rp. 227.370,- (1 tahun = Rp 2.728.440,-) dikali masa kerja PARA PENGGUGAT hingga akhir masa kerja yang dihitung sejak berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 1992 Jo. PP No. 14/1993, dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 32.468.436,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 35.810.775,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 57.948.345,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 12.653.141,-

5) Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT berupa hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT perihal hak-hak cuti besar tersebut yang diperhitungkan berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah bulanan Rp.3.300.000,- setelah masa kerja 6 tahun yaitu sebesar Rp.6.600.000,- dan berlaku kelipatannya maka dapat diperhitungkan sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 6.600.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 13.200.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 18.000.000,-

6) Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar seluruh kewajiban hukumnya kepada PARA PENGGUGAT berupa hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT perihal hak-hak Bonus akhir tahun tersebut berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah Rp. 3.300.000,- per tahun dikali masa kerja, yang diperhitungkan sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 sebesar Rp. 79.200.000,-
- PENGGUGAT 2 sebesar Rp. 85.800.000,-
- PENGGUGAT 3 sebesar Rp. 135.000.000,-
- PENGGUGAT 4 sebesar Rp. 33.000.000,-



7) Menghukum dan memerintahkan kepada TERGUGAT untuk melakukan pembayaran hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT berupa Upah Lembur hari libur resmi/cuti bersama diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2019 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp.132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp.264.000,- dikali 16 (enam belas) hari libur resmi/cuti bersama pertahun = Rp.4.224.000,- dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

- PENGGUGAT 1 = Rp. 47.872.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 52.800.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 85.440.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 18.656.000,-

8) Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT Pembayaran hak-hak PARA PENGGUGAT yang belum dibayar TERGUGAT berupa Upah Lembur hari Libur (hari minggu) apabila diperhitungkan sesuai UMSK Labuhanbatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar Rp.3.300.000,-, dan 2 (dua) kali Upah per hari Rp. 132.000/per hari (25 hari kerja) = Rp. 264.000,- dikurangkan upah per hari sebesar Rp. 132.000,- = Rp. 132.000,- per hari libur (hari minggu) dan jika rata-rata hari Minggu dalam sebulan adalah 4 hari x Rp.132.000,- = Rp. 528.000,- dan jika rata-rata hari minggu dalam setahun adalah 52 hari x Rp. 132.000,- = Rp. 6.864.000,-, maka dapat diperhitungkan dengan rincian sebagai berikut yang dihitung sejak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 77.616.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 85.536.000,-
- PENGGUGAT 3 = Rp. 138.240.000,-
- PENGGUGAT 4 = Rp. 30.096.000,-

9) Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah PARA PENGGUGAT selama dirumahkan yaitu selama 9 (sembilan) bulan dikali UMSK Kabupaten LabuhanBatu Selatan tahun 2020 = Rp. 3.300.000, dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 29.700.000,-
- PENGGUGAT 2 = Rp. 29.700.000,-



-PENGUGAT 3 = Rp. 40.500.000,-

-PENGUGAT 4 = Rp. 29.700.000,-

10) Pembayaran upah proses PARA PENGUGAT selama 6 (enam) bulan yang diperhitungkan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Sesuai dengan SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung) dan juga Yurisprudensi PHI Tahun 2018 yang memutuskan Upah Proses maksimal 6 Bulan, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- PENGUGAT 1 upah proses 6 x Rp.3.300.000,- =
Rp.19.800.000,-

- PENGUGAT 2 upah proses 6 x Rp. 3.300.000,- =
Rp.19.800.000,-

- PENGUGAT 3 upah proses 6 x Rp. 4.500.000,- =
Rp.27.000.000,-

- PENGUGAT 4 upah proses 6 x Rp. 3.300.000,- =
Rp.19.800.000,-

11) Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar biaya atau ongkos pulang kepada PARA PENGUGAT dan keluarganya ke kampung halamannya sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan perincian masing-masing PARA PENGUGAT sebagai berikut :

- PENGUGAT 1 yaitu di Kecamatan Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara sebesar Rp. 3.000.000,-

- PENGUGAT 2 yaitu di Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 6.000.000,-

- PENGUGAT 3 yaitu di Kecamatan Siamindo Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 6.000.000,-

- PENGUGAT 4 yaitu di Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 1.500.000,-

9. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada PARA PENGUGAT masing-masing sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan dengan baik, seketika dan sempurna;



10. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (conservatoir beslag) yang telah dilaksanakan terhadap Harta Bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan TERGUGAT;

11. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dan upaya hukum lainnya (uit voerbar bij vooraad);

12. Memerintahkan TERGUGAT untuk patuh terhadap isi putusan ini;

13. Menghukum TERGUGAT untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng; atau

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Para Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Dermanto Turnip S.H., M.H., M.M., Harafuddin Sihombing, S.H., CPL., CPCLE., Myke Purba, S.H., dan Pransisko Nainggolan, S.H., M.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Irwansyah, S.H;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 24 Maret 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

I. Tentang Gugatan Para Penggugat Kabur (Obscuur libel)

1. Bahwa gugatan Para Penggugat tidak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sehingga objek yang disengketakan oleh Para Penggugat tidak jelas;

2. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa, “Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan



d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

3. Bahwa dalam gugatan Para Penggugat mendalilkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mana harusnya perselisihan tersebut haruslah terpisahkan;

4. Bahwa Para Penggugat membangun dalil-dalil manivulatif mencari alasan-alasan yang tidak berdasarkan hukum yang berlaku;

5. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa;

---Ayat (1) menyatakan, "Dalam melakukan Pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh, Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan";

---Ayat (1a) menyatakan, "Kekurangan pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

huruf a. Kekurangan pembayaran upah minimum;

huruf b. Kekurangan Pembayaran upah lembur; dan

huruf c. Perhitungan besarnya manfaat jaminan kecelakaan kerja jika terdapat perbedaan pendapat para pihak atau pekerja belum terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan";

---Ayat (2) menyatakan, "Perhitungan dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terlebih dahulu dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan daerah";

6. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri tersebut diatas, jelas dan terang dalil perselisihan hak yang dibangun oleh Para Penggugat keliru yang sangat merugikan Tergugat;

7. Bahwa sebagaimana yang dinyatakan dalam dalil tersebut diatas maka layak dan berdasar hukum bagi Majelis untuk menolak gugatan Para Penggugat;

II. Tentang Gugatan Para Penggugat Kurang Pihak (Error in persona)

8. Bahwa Para Penggugat bukan merupakan karyawan Tergugat;

9. Bahwa Tergugat (ic. PT. Sibadhion Sawitta Torop Lestari) merupakan jenis usaha budi daya tanaman perkebunan sawit sebagaimana Pasal 41 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang



Perkebunan yang hasil buah sawitnya dijual kepada Pabrik Kelapa Sawit untuk dikelola;

10. Bahwa dalam perkebunan kelapa sawit Tergugat, tidak ada struktur jabatan maintenance, operator, mandor proses, dan karnel pengolahan sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat;

11. Bahwa seharusnya Para Penggugat melakukan gugatan terhadap Pabrik Kelapa Sawit atau setidaknya menarik Pabrik Kelapa Sawit sebagai Tergugat;

12. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa, "Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

----Angka 1 menyatakan, "Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";

----Angka 2 menyatakan, "Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain";

----Angka 9 menyatakan, "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak";

----Angka 10 menyatakan, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu";

----Angka 11 menyatakan, "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap".

13. Bahwa secara jelas dan terang sebagaimana dalil poin 4 halaman 3 dalam gugatan Para Penggugat, antara Para Penggugat dan Tergugat tidak ada hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam aturan ketenagakerjaan tersebut;

14. Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 556 K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1974 yang menyatakan bahwa, "Jika objek gugatan tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima";

Halaman 38
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



15. Bahwa sebagaimana hal yang telah diuraikan diatas maka patut dan layak Majelis Hakim untuk menolak Gugatan Para Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat di terima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

B. DALAM POKOK PERKARA

16. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat;

17. Bahwa apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi diatas secara mutatis mutandis adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini;

18. Bahwa Tergugat membantah dalil poin 5 dan poin 6 halaman 6 dalam gugatan Para Penggugat karena tidak memiliki dasar hukum yang kuat, serta tidak terpenuhinya unsur-unsur hubungan industrial;

19. Bahwa Tergugat membantah dalil tentang perselisihan hak dalam gugatan Para Penggugat karena tidak berdasarkan hukum dan tidak ada nota hasil pemeriksaan dari Dinas Pengawas Ketenagakerjaan daerah sebagaimana Peraturan Menteri Ketenagakerjaan;

20. Bahwa Tergugat membantah dalil tentang pemutusan hubungan kerja dalam gugatan Para Penggugat karena ada dua Subjek hukum yakni Tergugat dan perusahaan Pabrik Kelapa Sawit sehingga tidak tepat dan cukup (onvoldoende gemotiveerd) menurut hukum dan patut untuk ditolak;

21. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

---Ayat (1) menyatakan, "Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh";

---Ayat (2) menyatakan, "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan";

---Ayat (3) menyatakan, "Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan";

---Ayat (4) menyatakan, "Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu";

22. Bahwa berdasarkan peraturan tersebut diatas, secara jelas dan terang antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak memenuhi unsur hubungan kerja, oleh karenanya tuntutan dalam gugatan Para Penggugat haruslah ditolak;

Halaman 39

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



23. Bahwa untuk lain dan selebihnya dalil-dalil gugatan Para Penggugat yang tidak berdasarkan hukum terbantahkan dengan sendirinya;

24. Bahwa berdasarkan uraian yang disampaikan diatas jelas dan terang Para Penggugat adalah individu yang manipulative yang tercermin dalam dalilnya yang ilusioner dan mengada-ada;

C. PETITUM

Maka berdasarkan uraian-uraian Jawaban Tergugat tersebut di atas. Sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim Yang Mulia memeriksa dan memutuskan perkara a quo dengan Amar Putusan yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Dalam Eksepsi
 1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat ini tidak dapat diterima;
- b. Dalam Pokok Perkara
 1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak berdasarkan hukum;
 3. Membebaskan biaya perkara yang timbul kapada Para Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 30 April 2023 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat pada persidangan tanggal 06 April 2023 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 06 April 2023 dan tanggal 27 April 2023 Para Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-16 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, P-7 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat, No.565/097/Naker/II/2019, Sifat Penting, Perihal Jawaban Permohonan Klarifikasi dan Verifikasi, tertanggal 12 Februari 2019 dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;



2. Fotocopy Surat, No.016/PMKS/SSTL/Disnaker/II/2020, Perihal Laporan Pemakaian Tenaga Kerja PMKS PT. SSTL dari Direktur PT. Sibadihon Sawitta Torop Lestari (ic. Tergugat), tertanggal 18 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Pinang, No.565/066/Naker/II/2023, Hal Anjuran, tertanggal 30 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Certificate Of Attendance an. Sorimuba Sinurat (ic. Penggugat 3), yang dilaksanakan pada April 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Kartu Karyawan an. Sorimuba Sinurat sebagai Mandor Proses 1 Shift 1, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Kartu Karyawan an. Marulam Seven sebagai Maintenance, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit, tertanggal 19 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Surat Penetapan Eksekusi, No.39/Eks/2021/89/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, tertanggal 06 April 2021, yang ditandatangani oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan antara Herlando Hutabarat sebagai Pemohon Eksekusi, lawan PT. Sibadihon Sawitta Torop Lestari (PT. SSTL) sebagai Termohon Eksekusi, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Surat Penetapan Eksekusi, No.47/Eks/22021/90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, tertanggal 22 Maret 2021, yang ditandatangani oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan antara Virno atau disebut juga Awi sebagai Pemohon Eksekusi, lawan PT. Sibadihon Torop Lestari (PT. SSTL) sebagai Termohon Eksekusi, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotocopy Salinan Putusan, No.89/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn, tertanggal 22 Agustus 2021, antara Herlando Hutabarat atau disebut juga Erlando Hutabarat sebagai Penggugat, lawan PT. Sibadihon Sawitta Torop Lestari (PT. SSTL) sebagai Tergugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;
11. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/08/19 – 31/08/19 an. Marulam Seven, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;
12. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/07/19 – 31/07/19 an. Marulam Seven, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;

Halaman 41
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



13. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/08/19 – 31/08/19 an. Gosen Sirait, selanjutnya diberi tanda bukti P-13;
14. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/07/19 – 31/07/19 an. Gosen Sirait, selanjutnya diberi tanda bukti P-14;
15. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/10/19 – 31/10/19 an. Sorimuba Sinurat, selanjutnya diberi tanda bukti P-15;
16. Fotocopy Laporan Transaksi Rekening Bank BRI Periode 01/08/19 – 31/08/19 an. Andi Prayetno, selanjutnya diberi tanda bukti P-16;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Eben Ezer Samosir.

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena dulunya pernah sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat PT. SSTL (Sibadihon Sawitta Torop Lestari);
- Bahwa Para Penggugat merupakan karyawan tetap PT. SSTL;
- Bahwa Penggugat Marulam Seven sebagai Maintenance, Penggugat Gosen Sirait sebagai Operator, Sorimuba Sinurat sebagai Mandor, sedangkan Andi Prayitno lupa posisinya sebagai apa diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat mendapatkan gaji sebulan sekali;
- Bahwa pada saat bekerja diperusahaan Tergugat mulai pukul 08.00 wib dan pulang bekerja pukul 17.00 wib;
- Bahwa pada saat bekerja saksi dan Para Penggugat diberi upah sebesar Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) per bulan;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat tidak bekerja lagi dikarenakan pabrik sedang rusak dan pihak perusahaan mengatakan akan diperbaiki setelah selesai diperbaiki karyawan akan dipanggil kembali;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat statusnya dirumahkan oleh perusahaan Tergugat sejak tahun 2020 hingga saat ini;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat mengetahui pabrik sudah selesai diperbaiki dan sudah beroperasi akan tetapi saksi dan Para Penggugat tidak kunjung dipanggil kembali bekerja oleh perusahaan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang pabrik kelapa sawit;

2. Saksi Eko Ardiansyah.

Halaman 42
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena dulunya pernah sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat PT. SSTL (Sibadihon Sawitta Torop Lestari);
- Bahwa Para Penggugat merupakan karyawan tetap PT. SSTL;
- Bahwa Penggugat Marulam Seven sebagai Maintenance, Penggugat Gosen Sirait sebagai Operator, Sorimuba Sinurat sebagai Mandor, sedangkan Andi Prayitno lupa posisinya sebagai apa diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat mendapatkan gaji sebulan sekali;
- Bahwa pada saat bekerja diperusahaan Tergugat mulai pukul 08.00 wib dan pulang bekerja pukul 17.00 wib;
- Bahwa pada saat bekerja saksi dan Para Penggugat diberi upah sebesar Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) per bulan;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat tidak bekerja lagi dikarenakan pabrik sedang rusak dan pihak perusahaan mengatakan akan diperbaiki setelah selesai diperbaiki karyawan akan dipanggil kembali;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat statusnya dirumahkan oleh perusahaan Tergugat sejak tahun 2020 hingga saat ini;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat mengetahui pabrik sudah selesai diperbaiki dan sudah beroperasi akan tetapi saksi dan Para Penggugat tidak kunjung dipanggil kembali bekerja oleh perusahaan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang pabrik kelapa sawit;

3. Saksi Efendi Situmorang.

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena dulunya pernah sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat PT. SSTL (Sibadihon Sawitta Torop Lestari);
- Bahwa Para Penggugat merupakan karyawan tetap PT. SSTL;
- Bahwa Penggugat Marulam Seven sebagai Maintenance, Penggugat Gosen Sirait sebagai Operator, Sorimuba Sinurat sebagai Mandor, sedangkan Andi Prayitno lupa posisinya sebagai apa diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat mendapatkan gaji sebulan sekali;
- Bahwa pada saat bekerja diperusahaan Tergugat mulai pukul 08.00 wib dan pulang bekerja pukul 17.00 wib;



- Bahwa pada saat bekerja saksi dan Para Penggugat diberi upah sebesar Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) per bulan;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat tidak bekerja lagi dikarenakan pabrik sedang rusak dan pihak perusahaan mengatakan akan diperbaiki setelah selesai diperbaiki karyawan akan dipanggil kembali;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat statusnya dirumahkan oleh perusahaan Tergugat sejak tahun 2020 hingga saat ini;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat mengetahui pabrik sudah selesai diperbaiki dan sudah beroperasi akan tetapi saksi dan Para Penggugat tidak kunjung dipanggil kembali bekerja oleh perusahaan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang pabrik kelapa sawit;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 13 April 2023, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 yang telah dibubuhi meterai secukupnya sesuai dengan aslinya, sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Jawaban atas Surat Anjuran Mediasi, Nomor 565/066/Naker/2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;

Menimbang, bahwa selain bukti surat di atas, pihak Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Tahjuddin Siregar.

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena pernah sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat.
- Bahwa saksi tidak mengetahui mulai sejak kapan Para Penggugat masuk bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat Marulam Seven sebagai Maintenance, Penggugat Gosen Sirait sebagai Operator, Sorimuba Sinurat sebagai Mandor, sedangkan Andi Prayitno lupa posisinya sebagai apa diperusahaan Tergugat;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang perkebunan di Desa Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan;
- Bahwa Para Penggugat digaji bulanan dan ditransfer ke rekening masing-masing;
- Bahwa saksi kurang tahu berapa besar gaji/upah yang diterima oleh Para Penggugat;
- Bahwa status Para Penggugat sebagai karyawan tetap;

Halaman 44
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak akhir tahun 2019;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena pabrik mengalami kerusakan;
- Bahwa Para Penggugat dan puluhan karyawan Tergugat dirumahkan dan akan dipanggil kembali bekerja apabila pabrik milik Tergugat selesai diperbaiki;
- Bahwa setelah pabrik selesai diperbaiki maka dikelola oleh pihak lain yaitu manajemen PT. Agrindo Sawit Perkasa (PT. ASP);
- Bahwa Para Penggugat dan puluhan karyawan lainnya dirumahkan sampai batas waktu yang tidak ditentukan;

2. Saksi Rahmat Purnama.

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat karena pernah sama-sama bekerja diperusahaan Tergugat.
- Bahwa saksi tidak mengetahui mulai sejak kapan Para Penggugat masuk bekerja diperusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat Marulam Seven sebagai Maintenance, Penggugat Gosen Sirait sebagai Operator, Sorimuba Sinurat sebagai Mandor, sedangkan Andi Prayitno lupa posisinya sebagai apa diperusahaan Tergugat;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang perkebunan di Desa Asam Jawa Kabupaten Labuhanbatu Selatan;
- Bahwa Para Penggugat digaji bulanan dan ditransfer ke rekening masing-masing;
- Bahwa saksi kurang tahu berapa besar gaji/upah yang diterima oleh Para Penggugat;
- Bahwa status Para Penggugat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak akhir tahun 2019;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena pabrik mengalami kerusakan;
- Bahwa Para Penggugat dan puluhan karyawan Tergugat dirumahkan dan akan dipanggil kembali bekerja apabila pabrik milik Tergugat selesai diperbaiki;
- Bahwa setelah pabrik selesai diperbaiki maka dikelola oleh pihak lain yaitu manajemen PT. Agrindo Sawit Perkasa (PT. ASP);

Halaman 45
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



- Bahwa Para Penggugat dan puluhan karyawan lainnya dirumahkan sampai batas waktu yang tidak ditentukan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Para Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 11 Mei 2023 dalam persidangan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

A. Tentang Gugatan Para Penggugat Kabur (Obscur libel), dengan alasan sebagai berikut;

1. Bahwa gugatan Para Penggugat tidak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sehingga objek yang disengketakan oleh Para Penggugat tidak jelas;
2. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa, "Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:
 - a. Perselisihan Hak;
 - b. Perselisihan Kepentingan;
 - c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
3. Bahwa dalam gugatan Para Penggugat mendalilkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mana harusnya perselisihan tersebut haruslah terpisahkan;
4. Bahwa Para Penggugat membangun dalil-dalil manivulatif mencari alasan-alasan yang tidak berdasarkan hukum yang berlaku;

Halaman 46
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



5. Bahwa sebagaimana yang dinyatakan dalam dalil tersebut diatas maka layak dan berdasar hukum bagi Majelis untuk menolak gugatan Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat Kabur (Obscuur Libel), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat tidaklah kabur oleh karena majelis dapat mengerti dan memahami terhadap tuntutannya yang disusun dalam posita gugatan dan petitum secara sistimatis tentang hak-hak Para Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat dan pengakhiran hubungan kerja (PHK) sejak mulai beroperasinya perusahaan Tergugat, dengan demikian eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat kabur dan tidak jelas haruslah **ditolak**:

B. Gugatan Para Penggugat Kurang Pihak (Error In Persona), dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat bukan merupakan karyawan Tergugat;
2. Bahwa Tergugat (ic. PT. Sibadhion Sawitta Torop Lestari) merupakan jenis usaha budi daya tanaman perkebunan sawit sebagaimana Pasal 41 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan yang hasil buah sawitnya dijual kepada Pabrik Kelapa Sawit untuk dikelola;
3. Bahwa dalam perkebunan kelapa sawit Tergugat, tidak ada struktur jabatan maintenance, operator, mandor proses, dan karnel pengolahan sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat;
4. Bahwa seharusnya Para Penggugat melakukan gugatan terhadap Pabrik Kelapa Sawit atau setidaknya menarik Pabrik Kelapa Sawit sebagai Tergugat;
5. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa, "Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:
----Angka 1 menyatakan, "Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";
----Angka 2 menyatakan, "Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain";



---Angka 9 menyatakan, "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak";

---Angka 10 menyatakan, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu";

---Angka 11 menyatakan, "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap".

- Bahwa secara jelas dan terang sebagaimana dalil poin 4 halaman 3 dalam gugatan Para Penggugat, antara Para Penggugat dan Tergugat tidak ada hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam aturan ketenagakerjaan tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan dalam perkebunan kelapa sawit Tergugat, tidak ada struktur jabatan maintenance, operator, mandor proses, dan karnel pengolahan", sebagaimana dimaksudkan Para Penggugat tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk mengetahui bagian-bagian pekerja yang dimaksud oleh Tergugat apakah di perkebunan atau di pabrik telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan dan diputus dalam pemeriksaan pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat tentang gugatan Para Penggugat Kurang Pihak tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;

DALAM POKOK PERKARA:

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

1. Bahwa PENGUGAT 1, PENGUGAT 2, PENGUGAT 3, PENGUGAT 4, (PENGUGAT 1 sampai dengan PENGUGAT 4) yang selanjutnya disebut sebagai PARA PENGUGAT mempunyai latar belakang, kedudukan hukum yang sama dan memiliki kepentingan hukum yang sama kepada TERGUGAT yaitu sebagai pekerja yang bekerja secara terus-menerus di Perusahaan TERGUGAT, dengan perincian sebagai berikut :

- PENGUGAT 1 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Maintenance yang mulai bekerja sejak Oktober 2008 dan terakhir

Halaman 48
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 11 tahun 4 bulan);

- PENGGUGAT 2 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Operator yang mulai bekerja sejak tanggal Agustus 2007 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 12 tahun 6 bulan);

- PENGGUGAT 3 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Mandor Proses yang mulai bekerja sejak tanggal April 2005 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 14 tahun 10 bulan);

- PENGGUGAT 4 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Karnael Pengolahan yang mulai bekerja sejak tanggal 8 Agustus 2015 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 30 Desember 2019 (masa bakti kerja selama 4 tahun 5 bulan);

2. Bahwa selama PARA PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT yaitu PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI atau disingkat PT SSTL (ic. TERGUGAT) sebagai pekerja/Karyawan, TERGUGAT telah memberikan upah/gaji kepada PARA PENGGUGAT dengan upah perbulan, dan PARA PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT untuk setiap harinya secara terus-menerus bekerja tanpa ada jeda waktu;

3. Bahwa adapun upah terakhir yang diterima oleh PARA PENGGUGAT dari TERGUGAT adalah dengan perincian sebagai berikut :

- Upah PENGGUGAT 1 per bulan sebesar Rp. 2.937.000,-
- Upah PENGGUGAT 2 per bulan sebesar Rp. 2.937.000,-
- Upah PENGGUGAT 3 per bulan sebesar Rp. 4.500.000,-
- Upah PENGGUGAT 4 per bulan sebesar Rp. 2.673.800,-

Adapun pembayaran upah dilakukan dengan cara dibayar secara tunai maupun melalui transfer antar rekening bank setiap bulannya di rekening masing-masing milik PARA PENGGUGAT;

4. Bahwa terhadap PARA PENGGUGAT sejak bekerja di perusahaan milik TERGUGAT, tidak pernah membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dan TERGUGAT juga tidak pernah menyampaikan secara lisan maupun tertulis berkenaan Peraturan Perusahaan yang berlaku yang



tentunya telah terdaftar dan disahkan oleh instansi terkait dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten LabuhanBatu Selatan, sehingga perintah kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan TERGUGAT hanya disampaikan secara lisan sesuai keinginan, kemauan dan kesewenangan TERGUGAT saja;

5. Bahwa PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI atau disingkat PT SSTL (ic.TERGUGAT) adalah perseroan terbatas yang memiliki kegiatan usaha di antaranya menjalankan usaha Pabrik Kelapa Sawit, jual beli Tandan Buah Segar yang bertempat/beroperasi di Desa Tasik Rejo Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merupakan satu manajemen dan sekaligus penanggungjawab penuh atas pengelolaan dan management pabrik kelapa sawit termasuk dalam lingkup management administratif serta bertanggungjawab pula terhadap segala sesuatu hak dan kepentingan hukum para pekerja/karyawan (ic. PARA PENGGUGAT).

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat membantah dalil poin 5 dan poin 6 halaman 6 dalam gugatan Para Penggugat karena tidak memiliki dasar hukum yang kuat, serta tidak terpenuhinya unsur-unsur hubungan industrial;
- Bahwa Tergugat membantah dalil tentang perselisihan hak dalam gugatan Para Penggugat karena tidak berdasarkan hukum dan tidak ada nota hasil pemeriksaan dari Dinas Pengawas Ketenagakerjaan daerah sebagaimana Peraturan Menteri Ketenagakerjaan;
- Bahwa Tergugat membantah dalil tentang pemutusan hubungan kerja dalam gugatan Para Penggugat karena ada dua Subjek hukum yakni Tergugat dan perusahaan Pabrik Kelapa Sawit sehingga tidak tepat dan cukup (onvoldoende gemotiveerd) menurut hukum dan patut untuk ditolak;
- Bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:
----Ayat (1) menyatakan, "Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh";
----Ayat (2) menyatakan, "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan";

Halaman 50
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



---Ayat (3) menyatakan, "Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan";

---Ayat (4) menyatakan, "Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu";

- Bahwa berdasarkan peraturan tersebut diatas, secara jelas dan terang antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak memenuhi unsur hubungan kerja, oleh karenanya tuntutan dalam gugatan Para Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah :

- 1. Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat ?**
- 2. Dan jika telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan?**

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan antara kedua belah pihak, maka Majelis akan mempertimbangkan syarat formal pengajuan gugatan Penggugat sesuai ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Pengugat";

Menimbang, bahwa perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat telah dilaksanakan penyelesaian secara non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan secara dua pihak (bipartit) antara Para Penggugat dengan Tergugat dan oleh karena tidak didapatkan kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka perselisihan dilanjutkan dengan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merupakan syarat utama dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat telah diupayakan perundingan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan surat Anjuran pegawai Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 565/066/Naker/II/2023 tanggal 30 Januari 2023 dan kemudian

Halaman 51

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, 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-16 dan mengajukan 3 orang saksi, dan Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi T.1 dan mengajukan 2 orang saksi;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya dan alat bukti surat Para Penggugat yang diberi tanda P-6 bahwa benar Para Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat baik di perkebunan maupun di PMKS dengan jabatan terakhir dan upah sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/50/KPTS/2020 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2020 sektor Perkebunan Kelapa Sawit yaitu sebesar Rp.3.300.000,- (tiga juta tiga ratus ribu rupiah) dengan masa kerja dan bagian pekerjaan sebagai berikut:

- PENGUGAT 1 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Maintenance yang mulai bekerja sejak Oktober 2008 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 11 tahun 4 bulan);
- PENGUGAT 2 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Operator yang mulai bekerja sejak tanggal Agustus 2007 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 12 tahun 6 bulan);
- PENGUGAT 3 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Mandor Proses yang mulai bekerja sejak tanggal April 2005 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 5 Januari 2020 (masa bakti kerja selama 14 tahun 10 bulan);
- PENGUGAT 4 adalah pekerja yang bekerja secara terus-menerus kepada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Karnel Pengolahan

Halaman 52
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang mulai bekerja sejak tanggal 8 Agustus 2015 dan terakhir bekerja kepada TERGUGAT pada tanggal 30 Desember 2019 (masa bakti kerja selama 4 tahun 5 bulan);

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang menyatakan bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum dalam konteks hubungan industrial atau ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dalil yang termuat dalam gugatan Para Penggugat, dan dalil-dalil dalam Jawaban Tergugat menunjukkan bahwa sama-sama diakui oleh Para Pihak bahwasanya ada Hubungan Hukum yakni Hubungan Kerja antara kedua belah Pihak, sehingga hal yang sama sama sudah diakui merupakan pembuktian yang sempurna, maka tidak perlu ada beban pembuktian terhadap hal tersebut kepada para pihak;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Menimbang, bahwa sesuai pasal 10 ayat (2) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VII/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi "Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan", juncto ayat (3) "Dalam hal pekerja/buruh

Halaman 53
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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

bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Para Penggugat dengan

Halaman 54
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Tergugat sejak mulai bekerja, maka demi hukum status pekerjaan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Para Penggugat dalam gugatannya bahwa Para Penggugat telah di putusan hubungan kerjanya (PHK) sepihak dengan alasan dirumahkan, namun tidak dibayarkan upah atau gajinya setiap bulan sejak bulan Januari 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam pendapatnya saat sidang mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan terhadap tuntutan Para Penggugat tersebut, Tergugat menyatakan bahwa bersedia membayarkan uang konpensasi sebesar 1 (satu) bulan upah dan bersedia mempekerjakan para Penggugat pada saat operasional perusahaan berjalan dengan lancar;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Penggugat belum memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bukanlah tindakan yang sifatnya mendesak yang dapat mengancam keterlangsungan usaha Tergugat, akan tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan melakukan efesiensi untuk mencegah terjadinya kerugian terhadap perusahaan sesuai ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Tergugat wajib membayarkan upah Para Penggugat selama dirumahkan sejak bulan Januari 2020, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3, 4, 5, 6 dan angka 7 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir karena efesiensi, maka Para Penggugat berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan

Halaman 55
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja sebesar **Rp.607.200.000,-** (enam ratus tujuh juta dua ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

PENGUGAT 1, (Oktober 2008 s/d 5 Januari 2020) masa kerja 11 Tahun 4 Bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 3.300.000,-	29.700.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	4 X 3.300.000,-	13.200.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	141.900.000

PENGUGAT 2 (Agustus 2007 s/d 5 Mei 2020) masa kerja 12 tahun 6 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 3.300.000,-	29.700.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	5 X 3.300.000,-	16.500.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	145.200.000

PENGUGAT 3 (April 2005 s/d 5 Januari 2020) masa kerja 14 tahun 10 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 4.500.000,-	40.500.000
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	5 X 4.500.000,-	22.500.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	135.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	198.000.000

PENGUGAT 4 (8 Agustus 2015 s/d 30 Desember 2019) masa kerja 4 tahun 5 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 5 X 3.300.000,-	16.500.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	2 X 3.300.000,-	6.600.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	122.100.000

Menimbang, bahwa petitum gugatan Para Penggugat angka 6 dan angka 8 yang memohon agar Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar hak-hak lainnya Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial berupa : kekurangan upah Para Penggugat, kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), uang pengganti cuti tahunan yang belum diberitahu dan belum dibayarkan, uang Jamsostek Ketenagakerjaan, uang cuti besar, bonus akhir tahun, upah lembur

Halaman 56
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



hari libur resmi atau cuti bersama, upah lembur hari minggu, dan biaya atau ongkos pulang pekerja beserta keluarganya;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 dan angka 8 gugatan Para Penggugat tentang hak-hak lainnya berupa kekurangan upah Para Penggugat, kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), uang pengganti cuti tahunan yang belum diberitahu dan belum dibayarkan, uang Jamsostek Ketenagakerjaan, uang cuti besar, bonus akhir tahun, upah lembur hari libur resmi atau cuti bersama, upah lembur hari minggu, dan biaya atau ongkos pulang pekerja beserta keluarganya, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 yaitu berupa upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten kota dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota”;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa;

1. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”;

Menimbang, bahwa pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi “Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh”;

Halaman 57
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Menimbang, bahwa sesuai pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi;

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
2. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4
 - b. (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - c. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
 - d. 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - e. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh
 - f. yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - g. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
3. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
5. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) bahwa "Seluruh laba bersih setelah dikurangi penyisihan untuk cadangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dibagikan kepada pemegang saham sebagai dividen, kecuali ditentukan lain dalam RUPS", dan pembagian dividen kepada para pemegang saham juga termasuk karyawan pada perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa biaya atau

Halaman 58
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat berkewajiban membayarkan hak-hak Para Penggugat berupa kekurangan upah Para Penggugat, kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), uang pengganti cuti tahunan yang belum diberitahu dan belum dibayarkan, uang Jamsostek Ketenagakerjaan, uang cuti besar, bonus akhir tahun, dan biaya atau ongkos pulang pekerja beserta keluarganya, sehingga dengan demikian petitum gugatan Para Penggugat terkait hak-hak Para Penggugat lainnya cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa oleh karena hak-hak Para Penggugat lainnya berupa kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), uang pengganti cuti tahunan yang belum diberitahu dan belum dibayarkan, uang Jamsostek Ketenagakerjaan, uang cuti besar, bonus akhir tahun, dan biaya atau ongkos pulang pekerja beserta keluarganya cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk dikabulkan, maka Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Para Penggugat lainnya dengan perincian sebagai berikut;

1. Kekurangan upah PARA PENGGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut:

- PENGGUGAT 1 masa kerja 11 Tahun 4 bulan = Rp.11.968.000
- PENGGUGAT 2 masa kerja 12 Tahun 6 bulan = Rp.13.200.000
- PENGGUGAT 4 masa kerja 4 Tahun 5 bulan = Rp.18.635.860

2. Kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) selama PARA PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 6.600.000
- PENGGUGAT 2 = Rp. 6.600.000
- PENGGUGAT 3 = Rp. 9.000.000
- PENGGUGAT 4 = Rp. 6.600.000

3. Membayarkan cuti tahunan PARA PENGGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp.20.856.000
- PENGGUGAT 2 = Rp.22.968.000
- PENGGUGAT 3 = Rp.37.080.000
- PENGGUGAT 4 = Rp. 8.052.000

4. Membayarkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa Jaminan Hari Tua (JHT) atas nama PARA PENGGUGAT sebagaimana

Halaman 59

Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dengan perincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 = Rp. 32.468.436
- PENGGUGAT 2 = Rp. 35.810.775
- PENGGUGAT 3 = Rp. 57.948.345
- PENGGUGAT 4 = Rp. 12.653.141

5. Membayarkan bonus akhir tahun kepada PARA PENGGUGAT berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah Rp.3.300.000,- per tahun, dengan rincian sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 sebesar Rp.79.200.000,-
- PENGGUGAT 2 sebesar Rp.85.800.000,-
- PENGGUGAT 3 sebesar Rp.135.000.000,-
- PENGGUGAT 4 sebesar Rp.33.000.000,-

6. Membayarkan biaya atau ongkos pulang PARA PENGGUGAT dan keluarganya ke kampung halamannya, dengan perincian masing-masing PARA PENGGUGAT sebagai berikut :

- PENGGUGAT 1 yaitu di Kecamatan Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara sebesar Rp.3.000.000,-
- PENGGUGAT 2 yaitu di Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.6.000.000,-
- PENGGUGAT 3 yaitu di Kecamatan Siamindo Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.6.000.000,-
- PENGGUGAT 4 yaitu di Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.1.500.000,-

Menimbang, bahwa petitum gugatan Para Penggugat terkait upah lembur hari libur resmi atau cuti bersama dan upah lembur hari minggu, maka Majelis hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak adanya bukti surat perintah lembur serta bukti pendukung lainnya, maka petitum gugatan Para Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Para Penggugat angka 9 (sembilan) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya

Halaman 60
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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

yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa dwangsom dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 191 ayat (1) RBg juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai petitum dalam gugatan Para Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan masih ada upaya hukum kasasi, sehingga putusan ini belum inkraacht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Para Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Para Penggugat **dikabulkan untuk sebagian dan menolak selain selebihnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan melebihi dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 192 R.Bg/181 H.I.R, maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI :

Halaman 61
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



DALAM EKSEPSI;

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Penggugat tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat (l.c **PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari**) untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar **Rp.607.200.000,-** (enam ratus tujuh juta dua ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

PENGUGAT 1, (Oktober 2008 s/d 5 Januari 2020) masa kerja 11 Tahun 4 Bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 3.300.000,-	29.700.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	4 X 3.300.000,-	13.200.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	141.900.000

PENGUGAT 2 (Agustus 2007 s/d 5 Mei 2020) masa kerja 12 tahun 6 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 3.300.000,-	29.700.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	5 X 3.300.000,-	16.500.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	145.200.000

PENGUGAT 3 (April 2005 s/d 5 Januari 2020) masa kerja 14 tahun 10 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 9 X 4.500.000,-	40.500.000
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	5 X 4.500.000,-	22.500.000,-

Halaman 62
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	135.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	198.000.000

PENGUGAT 4 (8 Agustus 2015 s/d 30 Desember 2019) masa kerja 4 tahun

5 bulan

No	Uraian	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Uang Pesangon	1 X 5 X 3.300.000,-	16.500.000,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	2 X 3.300.000,-	6.600.000,-
3	Upah selama dirumahkan	30 bulan X Rp.3.300.000	99.000.000
	TOTAL	1 + 2 + 3	122.100.000

5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat lainnya dengan perincian sebagai berikut;

1. Kekurangan upah PARA PENGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut:

- PENGUGAT 1 masa kerja 11 Tahun 4 bulan = Rp.11.968.000
- PENGUGAT 2 masa kerja 12 Tahun 6 bulan = Rp.13.200.000
- PENGUGAT 4 masa kerja 4 Tahun 5 bulan = Rp.18.635.860

2. Kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) selama PARA PENGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan rincian sebagai berikut :

- PENGUGAT 1 = Rp.6.600.000
- PENGUGAT 2 = Rp.6.600.000
- PENGUGAT 3 = Rp.9.000.000
- PENGUGAT 4 = Rp.6.600.000

3. Membayarkan cuti tahunan PARA PENGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

- PENGUGAT 1 = Rp.20.856.000
- PENGUGAT 2 = Rp.22.968.000
- PENGUGAT 3 = Rp.37.080.000
- PENGUGAT 4 = Rp. 8.052.000

4. Membayarkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa Jaminan Hari Tua (JHT) atas nama PARA PENGUGAT sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dengan perincian sebagai berikut :

- PENGUGAT 1 = Rp.32.468.436



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PENGUGAT 2 = Rp.35.810.775
 - PENGUGAT 3 = Rp.57.948.345
 - PENGUGAT 4 = Rp.12.653.141
5. Membayarkan bonus akhir tahun kepada PARA PENGUGAT berdasarkan UMSK LabuhanBatu Selatan tahun 2020 yaitu sebesar 2 kali upah Rp.3.300.000,- per tahun, dengan rincian sebagai berikut :
- PENGUGAT 1 sebesar Rp.79.200.000,-
 - PENGUGAT 2 sebesar Rp.85.800.000,-
 - PENGUGAT 3 sebesar Rp.135.000.000,-
 - PENGUGAT 4 sebesar Rp.33.000.000,-
6. Membayarkan biaya atau ongkos pulang PARA PENGUGAT dan keluarganya ke kampung halamannya, dengan perincian masing-masing PARA PENGUGAT sebagai berikut :
- PENGUGAT 1 yaitu di Kecamatan Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara sebesar Rp.3.000.000,-
 - PENGUGAT 2 yaitu di Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.6.000.000,-
 - PENGUGAT 3 yaitu di Kecamatan Siamindo Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.6.000.000,-
 - PENGUGAT 4 yaitu di Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp.1.500.000,
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara;
8. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 22 Mei 2023 oleh kami, **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua, **Meilinus Gulo, S.Kom.,S.H.,M.H** dan **Masdalena Lubis, S.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari **Senin tanggal 05 Juni 2023** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh **Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H**, sebagai Hakim Ketua, **Meilinus Gulo, S.Kom.,S.H.,M.H** dan **Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota tersebut dibantu oleh **Linda Mora Haryani Hasibuan,S.H**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Tergugat tanpa dihadiri oleh Para Penggugat ataupun Kuasanya;

Halaman 64
Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H

Lucas Sahabat Duha, S.H., M.H

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H

Panitera Pengganti,

Linda Mora Haryani Hasibuan, S.H

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.000.000
- Biaya Meterai : Rp. 10.000
- Redaksi : Rp. 10.000
- Jumlah : Rp. 000.000 (----- rupiah);