



PUTUSAN

Nomor :246/Pdt.Sus-Phi/2017/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut, dalam perkara antara ;

Jannes RP. Pangaribuan, Jenis kelamin Laki-laki, Tempat Tgl. Lahir Pintu Bosi 19 November 1977, Pekerjaan Buruh, beralamat Pintu Bosi, Desa Pintu Bosi Kec.Laguboti Kab.Toba Samosir, selanjutnya disebut sebagai, ;-----**PENGGUGAT**;

LAWAN

PT. Hutahaean yang beralamat di Desa Pintu Bosi kecamatan laguboti Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh **Renta Simanullang, SH., Petrus MM Silaban, SH., MH., Tumbur S A Sinaga, SH.**, Advokat / Penasehat Hukum pada kantor Hukum **Renta Simanullang, S.H & Rekan**, yang beralamat di **Jalan Cempaka Nomor 61 Pekanbaru-Riau**, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 13 November 2017, selanjutnya disebut sebagai; -----**TERGUGAT**;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara ini ;
Setelah memeriksa alat-alat bukti dan mendengar keterangan kedua belah pihak di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 22 September 2017 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 22 September



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2017 dibawah Register Nomor ; 246/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah buruh yang bekerja kepada Tergugat, dimana Penggugat mulai Bekerja Sejak 01 November 2010 sebagai Security;

Dimana penggugat menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.256.755,- (Dua Juta Dua Ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah) setiap bulannya dari Tergugat;

2. Bahwa selama bekerja kepada Tergugat, Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan waktu kerja 84 Jam setiap minggu-nya dengan perincian yaitu :

Uraian	Total jam kerja/hari	Total jam kerja/minggu
7 Hari Kerja /minggu Senin s.d minggu (07.00 Wib- 19.00 wib)	12 jam/hari	84 jam/Minggu
Grand total jumlah jam kerja tiap minggu		84 jam/minggu

Dimana Penggugat dipekerjakan oleh tergugat Tanpa Membayar Upah Lembur Sesuai Peraturan, walaupun penggugat telah bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur oleh peraturan perundangan yang berlaku yaitu diatas 40 jam/ minggunya;

Apabila diperhitungkan berarti Penggugat Dipekerjakan Secara Lembur Sebanyak 44 Jam /Minggunya Oleh Tergugat Tanpa Pembayaran Upah Lembur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;

hal ini jelas dan terang benderang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) jo Pasal 78 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tanpa membayar upah lembur Penggugat;

Padahal Penggugat Telah berulang kali Mempertanyakan Pembayaran upah lembur.Namun,tidak Ditanggapi tergugat;

3. Bahwa selama Penggugat bekerja kepada Tergugat, Penggugat Selalu Bekerja Dengan Baik Dan Penuh Tanggung Jawab kepada Tergugat;

Halaman 2 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



4. Bahwa permasalahan diawali ketikasekitar agustus 2016, Tergugat secara tiba-tiba Tergugat Menyampaikan Telah Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat, dimana Tergugat memberikan surat resmi tentang pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

Dimana atas perbuatan tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat tersebut, sangatlah merugikan penggugat apalagi tanpa membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga Penggugat telah berupaya menyelesaikan secara Bipartit untuk diselesaikan secara musyawarah kekeluargaan;

Atas undangan Birpartit tersebut, Tergugat Tidak Menanggapi Atau Setidak-Tidaknya Tidak Ada Titik Temu Antara Penggugat Dan Tergugat sama sekali;

5. Bahwa berhubungan Musyawarah Secara Bipartit Tidak Menemui Penyelesaian, sehingga Penggugat Mengajukan Pengaduan /Pelimpahan Perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir untuk Diproses Dan Di Mediasi sesuai ketentuan yang berlaku;

Dan dikarenakan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir Tidak Terdapat Mediator Yang Bertugas. Maka, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir Melimpahkan Perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;

Dimana Tergugat Memberikan keterangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Perusahaan tidak dapat melanjutkan Hubungan Kerja dengan para Pekerja dengan mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja sehubungan pemasukan Perusahaan yang sudah mulai menurun dari tahun-tahun sebelumnya.
2. Bahwa Pihak Pengusaha yang diwakili oleh Sdr. JOHAN PANJAITAN, Sdr. SAKKOT dan Sdr. JHON CHARLES tidak dapat memberikan keputusan atas permasalahan ini dan mengatakan akan menyampaikan terlebih dahulu kepada Pihak Manajemen dan

Halaman 3 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



mengkoordinasikan kepada Kantor Pusat untuk memberikan Jawaban tentang pembayaran Pesangon terhadap para pekerja.

3. Bahwa Pihak Perusahaan tidak mengetahui bahwa Pekerja yang membuat Pengaduan ke Disnaker adalah Anggota Serikat Buruh karena tidak ada pemberitahuan dari para pekerja maupun dari Serikat Buruh.

(Vide Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor:1105-6/DTK/2017 Tanggal 22 Juni 2017)

6. Bahwa dikarenakan juga penyelesaian secara Tripartit (mediasi) tersebut tidak selesai juga, maka sekitar Juni 2017 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan Surat Anjuran Nomor:1105-6/DTK/2017 tanggal 22 Juni 2017, hal mana anjuran tersebut memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat;

Namun, Anjuran tersebut Tidak Lah Sesuai Dengan Ketentuan Hukum Yang Berlaku;

7. Bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada Pasal 151 jo. Pasal 155 jo. Pasal 156 jo. Pasal 161;
8. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberikan hak-hak Penggugat serta tanpa Penetapan Lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial tersebut adalah telah jelas merugikan Penggugat khususnya mengakibatkan hilangnya mata pencaharian Penggugat serta melanggar peraturan perundangan yang berlaku;

Oleh karena itu gugatan Penggugat adalah cukup beralasan hukum untuk diajukan ke Pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Medan dan dikabulkan oleh majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;

Halaman 4 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



9. Bahwa dikarenakan Penggugat dipekerjakan oleh tergugat tanpa menerima upah lembur apapun, walaupun penggugat telah bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur oleh peraturan perundangan yang berlaku yaitu diatas 40 jam/ minggunya;

Apabila diperhitungkan berarti penggugat dipekerjakan secara lembur sebanyak 8 jam /minggunya oleh tergugat tanpa pembayaran upah lembur sama sekali;

hal ini jelas dan terang benderang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) jo Pasal 78 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tanpa membayar upah lembur Penggugat;

Patut demi hukum dan Keadilan dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini Menyatakan tergugat mempekerjakan penggugat tanpa membayar upah lembur sesuai peraturan perundangan yang berlaku;

Bahwa berhubung Tergugat melakukan PHK terhadap diri Penggugat tanpa Kesalahan serta tidak sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas merugikan Penggugat, kerugian mana harus dibayar Tergugat. Patut demi hukum dan keadilan dimohonkan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat hak-hak Penggugat sebesar Rp. 47.279.017,- (Empat puluh enam juta delapan ratus delapan puluh satu ribu seratus tujuh empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

- | | |
|---|------------------|
| a. Pesangon 2x 6 X Rp. 2.256.755,- | Rp. 27.081.060,- |
| b. Uang penghargaan masa kerja
1 X Rp. 2.256.755,- | Rp. 2.256.755,- |

Halaman 5 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Pergantian hak perumahan dan perobatan
15 % x Rp.29.337.815,- Rp. 4.400.672,-
 - d. Upah Proses
6 X Rp. 2.256.755,- Rp. 13.540.530,-
- Jumlah Rp. 47.279.017,-

Terbilang : (empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah)

10. Bahwa Penggugat selama bekerja kepada Tergugat, Tergugat tidak pernah membayar upah lembur Penggugat maka Patut demi Hukum dan keadilan dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah Lembur Penggugat pada September 2014 s.d Agustus 2016 Sebesar Rp.84.840.000,- (Delapan Puluh empat Juta Delapan ratus empat puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

No	Bulan / tahun	Jumlah jam lembur (Minggu)	Jumlah jam lembur (bulan)	Jumlah total uang lembur yang harus diterima (@20.000)
	September 2014	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Oktober 2014	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	November 2014	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Desember 2014	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Januari 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Febuari 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Maret 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	April 2015	44 Jam	176	Rp.3.520.000

Halaman 6 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

			Jam	
	Mei 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Juni 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Juli 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Agustus 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	September 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Oktober 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	November 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Desember 2015	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Januari 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Febuari 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Maret 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	April 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Mei 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Juni 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Juli 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
	Agustus 2016	44 Jam	176 Jam	Rp.3.520.000
Grand Total				Rp.84.840.000

11. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tiba-tiba tersebut, sepihak dan tanpa alasan yang jelas, serta merugikan Penggugat. Oleh karena itu gugatan Penggugat adalah cukup beralasan hukum untuk diajukan ke Pengadilan hubungan

Halaman 7 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Industrial pada pengadilan Negeri Medan dan dikabulkan oleh majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;

12. Bahwa untuk menghindari bantahan dari Tergugat yang seolah-olah Penggugat bukanlah buruh yang bekerja kepada Tergugat, maka patut demi hukum dan keadilan dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan Penggugat adalah Buruh yang bekerja kepada Tergugat;

13. Bahwa selain itu patut demi hukum dan keadilan dimohonkan kepada majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus Sejak Putusan Ini dibacakan;

14. Bahwa demi efektifitas Gugatan Penggugat dalam Perkara aquo tidak nihil dan hampa adanya, dengan ini di mohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri cq. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk lebih dahulu meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslaq) teristimewa untuk harta bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan;----

15. Bahwa oleh karenanya Gugatan Penggugat ini adalah didasarkan oleh Bukti yang cukup otentik dan ekseptional, yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan maupun kasasi;

Berdasarkan uraian-uraian di atas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri cq. Pengadilan Hubungan industrial jo. Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini dengan memanggil pihak-pihak berperkara untuk hadir dalam persidangan yang telah ditentukan untuk itu, serta mengambil keputusan sebagai berikut;

PRIMAIR

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sita jaminan (Consevoir Beslaq) yang dilakukan dalam perkara ini sah;

Halaman 8 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan tergugat mempekerjakan penggugat tanpa membayar upah lembur sesuai peraturan perundangan yang berlaku;
4. Menyatakan Penggugat adalah Karyawan yang bekerja pada Tergugat;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
6. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat hak-hak Penggugat sebesar Rp. 47.279.017,- (Empat puluh enam juta delapan ratus delapan puluh satu ribu seratus tujuh empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

a. Pesangon	2x 6 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 27.081.060,-
b. Uang penghargaan masa kerja	1 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 2.256.755,-
c. Pergantian hak perumahan dan perobatan	15 % x Rp.29.337.815,-	Rp. 4.400.672,-
d. Upah Proses	6 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 13.540.530,-
	Jumlah	Rp. 47.279.017,-

Terbilang : (empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah),;

7. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah Lembur Penggugat pada September 2014 s.d Agustus 2016 Sebesar Rp.84.840.000,- (Delapan Puluh empat Juta Delapan ratus empat puluh ribu rupiah),;
8. Menyatakan Keputusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya Verzet maupun kasasi (Uit Voo Bij Voorad);

SUBSIDAIR

Atau jika Majelis hakim berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya sesuai hukum yang berlaku (Ex Aquo Et Bono).

Halaman 9 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan **PENGUGAT** hadir kuasanya **Nicholas Sutrisman, SH., Ellyda Masni, SH., Rapnauli Purba, SH., MH., Wisker Pakpahan, SH.,** Advokat / Penasehat Hukum pada kantor Hukum **Muchtar Pakpahan & Associates**, yang beralamat di **Jl. Tanah Tinggi II Nomor 44 B Jakarta Pusat** dan berkantor cabang di **Jl. Dazam Raya Nomor 77 Medan, Sumatera Utara**, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 November 2017, kemudian untuk,

TERGUGAT hadir kuasanya **Renta Simanullang, SH., Petrus MM Silaban, SH., MH., Tumbur S A Sinaga, SH.,** Advokat / Penasehat Hukum pada kantor Hukum **Renta Simanullang, S.H & Rekan**, yang beralamat di **Jalan Cempaka Nomor 61 Pekanbaru-Riau**, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 13 November 2017;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, pihak Tergugat telah mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 16 November 2017 sebagai berikut :

A. Dalam Eksepsi

Tentang Kewenangan Mengadili.

- Bahwa dalam perkara ini Pengadilan Negeri Medan bukanlah merupakan pengadilan yang berwenang di dalam mengadili gugatan Penggugat terhadap Tergugat karena secara jelas diuraikan di dalam perjanjian kerja Nomor 1368/HTHSPK/X/2011 tanggal 24 Oktober 2011 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat pada pasal IX Penyelesaian Perselisihan yang menyatakan dalam hal ini terjadi perselisihan sebagai akibat dari surat perjanjian kerja ini maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dengan jalan musyawarah, dan apabila jalan musyawarah tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak setuju dan sepakat memilih domisili hukum yang umum di kantor panitera pengadilan Negeri Pekanbaru. Sehingga dalam hal ini oleh karena gugatan

Halaman 10 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri Medan bukan di Pengadilan Negeri Pekanbaru maka tidak berdasar hukum dan tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati maka oleh karenanya gugatan harus dinyatakan ditolak dan atau setidaknya tidak dapat diterima.

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat menolak semua dalil-dalil gugatan Peggugat kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa hal yang kemukakan Tergugat dalam eksepsi diberlakukan juga dalam pokok perkara dan merupakan jawaban terhdap gugatan Peggugat yang merupakan satu kesatuan utuh yang tidak terpisahkan dalam perkara ini.
3. Bahwa dalil gugatan Peggugat pada point 1 halaman 1 yang menyatakan Peggugat adalah buruh yang bekerja pada Tergugat yang mulai bekerja sejak 01 November 2010 sebagai Security, dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.256.755,- (dua juta dua ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah) untuk setiap bulannya. Bahwa benar Peggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak 01 November 2010 sebagai Buruh Harian Lepas (BHL), namun pada 01 November 2011 menjadi karyawan yang diikat dengan suatu surat perjanjian kerja No. 1368/HTH/SPK/X/2011 Tanggal 24 Oktober 2011 untuk perjanjian waktu tertentu dengan jabatan sebagai anggota Security (Satpam C) di Pabrik Tapioka Pintu Bosi Laguboti Kabupaten Tobasa Sumatera Utara, untuk jangka waktu satu tahun (bukti T-1), kemudian diaddendum dengan no. 956/HTH/AD/XI/2012 tanggal 01 November 2012 yang menunjukkan jangka waktu satu tahun dihitung mulai tanggal 01 November 2011 sampai dengan 31 Oktober 2012 (bukti T-II), tanggal 01 November 2013 sampai dengan 31 Oktober 2014 kemudian diperpanjang lagi untuk jangka waktu satu tahun berikutnya dan yang terakhir dibuat dan diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) No. 1539/HTH/HRD/Tab/VII/2015 Tanggal 29 Juli 2015 untuk jangka waktu satu tahun dan berakhir pada tanggal 31 Juli 2016 dan tidak diperpanjang lagi (bukti T-III).
4. Bahwa pada dalil gugatan Peggugat pada poin 2 halaman 1 telah secara tegas Peggugat menolak yang mempermasalahkan mengenai jam kerja (lembur) oleh karena tentang kesepakatan lembur antara Peggugat (Jannes Pangaribuan dengan Tergugat (PT.Hutahean) telah

Halaman 11 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



dibuat dengan suatu surat kesepakatan bersama No. 066/HTH-TAP/SKB/GM-P/XI/2011 tanggal 28 Oktober 2011 dan kesepakatan dimaksud adalah tentang jam kerja petugas keamanan (security) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Petugas keamanan (security) bersedia melakukan tugas tugas pengamanan dengan menggunakan 2 (dua) shift dimana dalam 1 (satu) shift berjalan selama 12 jam.
 - Petugas keamanan Security bersedia menjalankan tugas-tugas pengamanan selama 12 jam dan diberikan lembur tetap sebanyak 2 jam/shift.
 - Khusus pada saat tugas/dinas luar lembur disesuaikan dengan jam kerja.
 - Pada hari Minggu petugas keamanan bertugas seperti biasanya sesuai dengan jadwal shift.
 - Khusus pada hari libur nasional petugas keamanan selama 12 jam dengan lembur sebanyak 7 jam(bukti T-IV).
5. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 4 ditolak Tergugat oleh karena Penggugat mengatakan atas Perbuatan Tergugat yang Melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat tersebut, sangatlah merugikan Penggugat apalagi tanpa membayarkan hak-hak Penggugat sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Bahwa Penggugat bekerja terhadap Tergugat dahulunya adalah sebagai BHL dan kemudian menjadi pekerja kontrak dengan system kontrak dengan Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu selama 1 tahun sebagaimana dibuktikan perjanjian kerja waktu Tertentu selama 1 tahun sebagaimana dibuktikan perjanjian kerja waktu Tertentu (PKWT) No. 1539/HTH/HRD/Tab/VII/2015 Tanggal 29 Juli 2015 dan berakhir pada tanggal 31 Juli 2016. Bahwa dalam Perjanjian kontrak tersebut dijelaskan "Pihak pertama sewaktu-waktu dapat diterima pihak pertama kemudian oleh karena berakhir masa kontrak PKWT, maka oleh karena itu apabila hubungan kerja berakhir dan perjanjian kerja ini tidak diperpanjang lagi maka pihak kedua tidak berhak atas uang pesangon maupun uang kompensasi lainnya. Dengan demikian apa yang menjadi tuntutan Penggugat di dalam Petituannya tidak berdasar maka haruslah dinyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

*Halaman 12 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn*



6. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 5 halaman 2, Tergugat dapat memahami pengaduan Penggugat hingga ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir dan melimpahkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hingga keluarnya Anjuran yang menganjurkan dan memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat. Pertimbangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut adalah karena pekerja selama bekerja telah bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat teguran atau surat peringatan, kemudian oleh karena pihak perusahaan tidak ada membuat penawaran dan sedapat mungkin PHK dihindari dan agar para pekerja dapat diperkerjakan kembali. Artinya adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan karena perusahaan mengalami kerugian yang secara terus menerus dan harga tapioca drastic jatuh, hasil tapioca banyak yang tidak terjual dan orang tidak berani memasarkan akibatnya produksi mengalami penimbunan sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut terjadi PHK bagi sebahagian buruh, kemudian dengan didasari PKWT yang telah berakhir dan antara Penggugat dengan Tergugat oleh karenanya perusahaan tidak dapat melanjutkan kontrak dengan pekerja karena penilaian dan keputusan dimaksud adalah hak penuh perusahaan untuk meneruskan atau memutus kontrak dengan Pekerja.
7. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 7 dan 8 ditolak oleh Tergugat oleh karena menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja dilakukan sepihak sehingga menjadi bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan demi hukum pekerja berhak mendapat pesangon bukan hanya memerintahkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat, Dalam hal ini pemahaman UU No.13 Tahun 2003 tidak hanya terfokus kepada menjadi hilangnya mata pencaharian Penggugat tetapi juga tergantung pada kesepakatan maupun situasi kondisi kedua belah pihak. Jadi dengan demikian PKWT adalah suatu perjanjian yang meskipun isinya diatur berdasarkan pada UU No.13 tahun 2003 namun secara umum harus tunduk kepada syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KHUPerdata yang menegaskan bahwasannya untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat :
1. Sepakat mereka yang mengingatkannya.

Halaman 13 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



2. Kecakapan untuk berbuat sesuatu perikatan .
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Sehingga dengan demikian ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dan sebelum penandatanganan perjanjian bersama telah benar-benar dipahami khususnya mengenai apa yang menjadi isi dan ketentuan sesuai Pasal 151, pasal 156 dan pasal 161 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

8. Tentang Tuntutan Sita jaminan

Bahwa Tergugat membantah secara tegas dalil Penggugat dalam posisinya poin 14 halaman 5 yang memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk Meletakkan sia Jaminan terhadap harta benda milik Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak, dikarenakan Penggugat mendasarkan dalil-dalilnya tersebut dengan menganggap bahwa Penggugat adalah pekerja tetap berdasarkan PKWTT dan telah diputus hubungnan kerjanya oleh Tergugat, sedangkan faktanya antara Penggugat dengan tergugat bekerja dengan waktu tertentu pihak Penggugat tidak berhak mendapat uang pesangon dan lain sebagainya, oleh karenanya seluruh dalil Pengugat tersebut tidak relevan dan sangat mengada-ngada oleh karenanya pantas serta beralasan secara hukum gugatan penggugat ditolak untuk seluruhnya;

9. Bahwa sehubungan dengan petitum Penggugat yang menuntut agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (uitvoerbaar bij voorraad), Tergugat I dalam hal ini menolak dengan alasan :

- a. Bahwa Mahkamah Agung dalam surat daranya No. 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 pada butir 7 telah menegaskan kembali tentang pelaksanaan Lembaga (uitvoerbaar bij voorraad) tersebut sebagai berikut : "adanya pemberian jainan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan tingkat pertama, tanpa ada jaminan tersebut tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta.
- b. Mengingat dalam perkara ini tidak alasan yang kuat selain Penggugat juga tidak menyerahkan jaminan sebagaimana ditentukan dan dengan

Halaman 14 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



berpedoman kepada Surat Edaran Mahkamah Agung RI tersebut, maka permohonan Penggugat agar putusan dalam perkara aquo dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorraad) haruslah ditolak.

10. Tentang upah Proses

Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas dalil Penggugat dalam pentitumnya bagian d halaman 6, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja selama proses perkara berjalani diperhitungkan selama 6 bulan berjalan diperhitungkan sebagai pekerja, selama proses penyelesaian secara tunai dan sekaligus yaitu upah selama 6 bulan berjalan hingga mencapai sebesar Rp. 13.540.530,- (tiga belas juta lima ratus empat puluh lima ribu lima ratus tiga puluh rupiah).

11. Tentang upah Lembur

Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas dalil Penggugat dalam Pentitumnya yang meminta agar Tergugat dihukum membayar kepada Tergugat membayar upah lembur Penggugat yang hingga mencapai sebesar Rp. 84.840.000,- (delapan puluh empat juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah) karena tidak berdasar dan mengada-ngada serta belum mendapat penetapan perhitungan upah lembur dari dinas ketenaga kerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Bahwa berdasarkan alasan-alasan/ hal-hal sebagaimana diuraikan tersebut diatas, Tergugat memohon kepada Yth, ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim Yth. Yang memeriksa dan memutus perkara aquo menyatakan jawaban Tergugat telah sempurna dan menurut hukum sebaliknya gugatan Penggugat adalah tidak berdasar hukum dan kiranya berkenan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSPESI

1. Menerima Ekspesi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvanklijike verklaard);

Halaman 15 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Medan Cq. Majelis Hakim Yth. Yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, Tergugat memohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan hukum dan keadilan.

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Para Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 RBg adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-6 ;

1. Bukti P-1 Foto copy Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1105-6/DTK/2017 perihal Anjuran tanggal 22 Juni 2017;
2. Bukti P-2 Foto copy surat Dewan Pengurus Cabang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kabupaten Toba Samosir Nomor: 001/DPC.SBSI/TOBASA/S.KEL/02/2017 perihal Pengaduan tanggal 22 Februari 2017;
3. Bukti P-3 Foto copy surat PT. Hutahaeen Perkebunan & Pabrik Kelapa Sawit Perihal: Internal Office Memo Nomor 886/HTH/HRD/VII/2016 tanggal 15 Juli 2016;
4. Bukti P-4 Foto copy Schedule Shift jaga Security bulan Juli 2016;
5. Bukti P-5 Foto copy slip Gaji periode bulan Juli 2016 a.n Jannes Pangaribuan dengan Jabatan anggota security;
6. Bukti P-6 Asli Foto baju dinas a.n Jannes Pangaribuan jabatan sebagai anggota security;

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan, kecuali bukti P.2 dan P.4, aslinya tidak dapat



diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai alat bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalilnya Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi yakni **Martha Evelina Hutajulu, Mulia Simanjuntak dan Efendi Eduard Siagian**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinannya menerangkan sebagai berikut ;

1. Saksi **Martha Evelina Hutajulu**, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi menurut saksi tahun tahun terakhir terlebih di tahun 2016 harga tapioka anjlok dipasaran sehingga terjadi penumpukan tepung di gudang dan terjadi pengurangan produksi;
- Menurut saksi akibat terjadinya anjok harga tapioka sehingga masyarakat menjadi beralih menanam jagung dari semula menanam ubi racun;

2. Saksi **Mulia Simanjuntak**, menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa menurut saksi tahun tahun terakhir terlebih di tahun 2016 harga tapioka anjlok dipasaran sehingga terjadi penumpukan tepung di gudang dan terjadi pengurangan produksi;
- Menurut saksi akibat terjadinya anjok harga tapioka sehingga masyarakat menjadi beralih menanam jagung dari semula menanam ubi racun;

3. Saksi **Efendi Eduard Siagian**, menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa menurut saksi tahun tahun terakhir terlebih di tahun 2016 harga tapioka anjlok dipasaran sehingga terjadi penumpukan tepung di gudang dan terjadi juga pengurangan produksi;
- Menurut saksi akibat terjadinya anjok harga tapioka sehingga masyarakat menjadi beralih menanam jagung dari semula menanam ubi racun;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahannya pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu T-1 s/d T-2, adalah sebagai berikut :

1. Bukti T-1 Foto copy Laporan Rugi Laba Tepung Tapioka Tapanuli 31-12-2017;
2. Bukti T-2 Print Out Laporan Stock Gudang;



Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan ternyata bukti T.1, dan T.2, aslinya tidak dapat diperlihatkan dipersidangan, sehingga alat bukti tersebut hanya dapat dipergunakan sebagai alat bukti jika bersesuaian dengan alat bukti lainnya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalilnya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni **Ir.Elikson Sianipar dan Freddy J. Manurung**, dibawah sumpah menurut agama dan keyakinannya menerangkan sebagai berikut ;

1. Saksi **Ir. Elikson Sianipar**, menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi adalah jabatannya Kepala Pabrik Tapioka Pintu Bosi;
 - Bahwa menurut keterangan saksi produksi pabrik tapioka di Pintu Bosi selalu menurun. Dan selalu merugi secara terus menerus khususnya dipertengahan Tahun 2016 harga tapioka anjlok dipasaran dan terjadi penimbunan di gudang sehingga perusahaan melakukan perampingan tenaga kerja khususnya karyawan yang tidak produktif baik kayawan kontrak maupun buruh harian lepas dan ada juga yang dirumahkan;
2. Saksi **Freddy J. Manurung**, menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi adalah sebagai Kepala Security di Pabrik Tapioka Pintu Bosi;
 - Bahwa saksi menerangkan telah terjadi pengurangan shift akibat pengolahan di Pabrik Tapioka tidak menentu seperti biasanya setiap hari mengolah, namun pada pertengahan tahun 2016 akibat terjadi harga tapioka anjlok dan menurun drastis sehingga terjadi penimbunan dan tidak laku dipasaran dan juga masyarakat beralih menjadi menanam jagung yang semula menanam ubi racun sebagai bahan baku pembuatan tepung Tapioka;
 - Bahwa akibat produksi tidak rutin dan penjualan drastis menurun, maka dilakukan efisiensi tenaga kerja termasuk perampingan tenaga security;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Tergugat mengajukan kesimpulannya pada tanggal 22 Januari 2017;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;



Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian dari putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI,

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat (ic.PT.Hutahaean) atas gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan eksepsi sebagai berikut :

Tentang Kewenangan Mengadili.

- Bahwa dalam perkara ini Pengadilan Negeri Medan bukanlah merupakan pengadilan yang berwenang di dalam mengadili gugatan Penggugat terhadap Tergugat karena secara jelas diuraikan di dalam perjanjian kerja Nomor 1368/HTHSPK/X/2011 tanggal 24 Oktober 2011 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat pada pasal IX Penyelesaian Perselisihan yang menyatakan dalam hal ini terjadi perselisihan sebagai akibat dari surat perjanjian kerja ini maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dengan jalan musyawarah, dan apabila jalan musyawarah tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak setuju dan sepakat memilih domisili hukum yang umum di kantor panitera pengadilan Negeri Pekanbaru. Sehingga dalam hal ini oleh karena gugatan Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri Medan bukan di Pengadilan Negeri Pekanbaru maka tidak berdasar hukum dan tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati maka oleh karenanya gugatan harus dinyatakan ditolak dan atau setidaknya tidak dapat diterima.;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka sesuai ketentuan Pasal 162 RBg. Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan Eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara, dan mengadilinya dalam suatu Putusan Sela, dan dimana Putusan Sela telah diputus dan diucapkan pada tanggal 27 November 2017 dan pada pokoknya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berwenang mengadili Perkara a quo,;

DALAM POKOK PERKARA,

Halaman 19 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



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

- Bahwa Penggugat adalah buruh yang bekerja kepada Tergugat, dimana Penggugat mulai Bekerja Sejak 01 November 2010 sebagai Security;
- Dimana penggugat menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.256.755,- (Dua Juta Dua Ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah) setiap bulannya dari Tergugat;
- Bahwa selama bekerja kepada Tergugat, Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan waktu kerja 84 Jam setiap minggu-nya dengan perincian yaitu :
- Dimana Penggugat dipekerjakan oleh tergugat Tanpa Membayar Upah Lembur Sesuai Peraturan, walaupun penggugat telah bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur oleh peraturan perundangan yang berlaku yaitu diatas 40 jam/ minggunya;
- Apabila diperhitungkan berarti Penggugat Dipekerjakan Secara Lembur Sebanyak 44 Jam /Minggunya Oleh Tergugat Tanpa Pembayaran Upah Lembur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- Bahwa permasalahan diawali ketikasekitar agustus 2016, Tergugat secara tiba-tiba Tergugat Menyampaikan Telah Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat, dimana Tergugat memberikan surat resmi tentang pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;
- Dan dikarenakan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir Tidak Terdapat Mediator Yang Bertugas. Maka, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir Melimpahkan Perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;
- Dimana Tergugat Memberikan keterangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :
- Bahwa Pihak Perusahaan tidak dapat melanjutkan Hubungan Kerja dengan para Pekerja dengan mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja sehubungan pemasukan Perusahaan yang sudah mulai menurun dari tahun-tahun sebelumnya.

Halaman 20 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



- Bahwa dikarenakan juga penyelesaian secara Tripartit (mediasi) tersebut tidak selesai juga, maka sekitar Juni 2017 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan Surat Anjuran Nomor:1105-6/DTK/2017 tanggal 22 Juni 2017, hal mana anjuran tersebut memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat;
- Apabila diperhitungkan berarti penggugat dipekerjakan secara lembur sebanyak 8 jam /minggunya oleh tergugat tanpa pembayaran upah lembur sama sekali;
- Bahwa berhubung Tergugat melakukan PHK terhadap diri Penggugat tanpa Kesalahan serta tidak sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas merugikan Penggugat, kerugian mana harus dibayar Tergugat. Patut demi hukum dan keadilan dimohonkan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat hak-hak Penggugat sebesar Rp. 47.279.017,- (Empat puluh enam juta delapan ratus delapan puluh satu ribu seratus tujuh empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

a. Pesangon 2x 6 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 27.081.060,-
b. Uang penghargaan masa kerja 1 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 2.256.755,-
c. Pergantian hak perumahan dan perobatan 15 % x Rp.29.337.815,-	Rp. 4.400.672,-
d. Upah Proses 6 X Rp. 2.256.755,-	Rp. 13.540.530,-
Jumlah	Rp. 47.279.017,-

Terbilang : (empat puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh belas rupiah)

- Bahwa Penggugat selama bekerja kepada Tergugat, Tergugat tidak pernah membayar upah lembur Penggugat maka Patut demi Hukum dan keadilan dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan c/q Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan

Halaman 21 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



memutuskan perkara ini menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah Lembur Penggugat pada September 2014 s.d Agustus 2016 Sebesar Rp.84.840.000,- (Delapan Puluh empat Juta Delapan ratus empat puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- Bahwa demi efektifitas Gugatan Penggugat dalam Perkara aquo tidak nihil dan hampa adanya, dengan ini di mohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri cq.Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk lebih dahulu meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslaq) teristimewa untuk harta bergerak maupun tidak bergerak milik Perusahaan;
- Bahwa oleh karenanya Gugatan Penggugat ini adalah didasarkan oleh Bukti yang cukup otentik dan ekseptional, yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan maupun kasasi;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya, pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 1 halaman 1 yang menyatakan Penggugat adalah buruh yang bekerja pada Tergugat yang mulai bekerja sejak 01 November 2010 sebagai Security, dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.256.755,- (dua juta dua ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah) untuk setiap bulannya.
- Bahwa benar Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak 01 November 2010 sebagai Buruh Harian Lepas (BHL), namun pada 01 November 2011 menjadi karyawan yang diikat dengan suatu surat perjanjian kerja No. 1368/HTH/SPK/X/2011 Tanggal 24 Oktober 2011 untuk perjanjian waktu tertentu dengan jabatan sebagai anggota Security (Satpam C) di Pabrik Tapioka Pintu Bosi Laguboti Kabupaten Tobasa Sumatera Utara, untuk jangka waktu satu tahun (bukti T-1), kemudian diaddendum dengan no. 956/HTH/AD/XI/2012 tanggal 01 November 2012 yang

Halaman 22 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



menunjukkan jangka waktu satu tahun terhitung mulai tanggal 01 November 2011 sampai dengan 31 Oktober 2012 (bukti T-II), tanggal 01 November 2013 sampai dengan 31 Oktober 2014 kemudian diperpanjang lagi untuk jangka waktu satu tahun berikutnya dan yang terakhir dibuat dan diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) No.1539/HTH/HRD/Tab/VII/2015 Tanggal 29 Juli 2015 untuk jangka waktu satu tahun dan berakhir pada tanggal 31 Juli 2016 dan tidak diperpanjang lagi (bukti T-III).

- Bahwa pada dalil gugatan Penggugat pada poin 2 halaman 1 telah secara tegas Penggugat menolak yang mempermasalahkan mengenai jam kerja (lembur) oleh karena tentang kesepakatan lembur antara Penggugat (Jannes Pangaribuan dengan Tergugat (PT.Hutahean) telah dibuat dengan suatu surat kesepakatan bersama No. 066/HTH-TAP/SKB/GM-P/XI/2011 tanggal 28 Oktober 2011 dan kesepakatan dimaksud adalah tentang jam kerja petugas keamanan (security) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Petugas keamanan (security) bersedia melakukan tugas tugas pengamanan dengan menggunakan 2 (dua) shift dimana dalam 1 (satu) shift berjalan selama 12 jam.
- Petugas keamanan Security bersedia menjalankan tugas-tugas pengamanan selama 12 jam dan diberikan lembur tetap sebanyak 2 jam/shift.
- Khusus pada saat tugas/dinas luar lembur disesuaikan dengan jam kerja.
- Pada hari Minggu petugas keamanan bertugas seperti biasanya sesuai dengan jadwal shift.
- Khusus pada hari libur nasional petugas keamanan selama 12 jam dengan lembur sebanyak 7 jam (bukti T-IV).
- Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 4 ditolak Tergugat oleh karena Penggugat mengatakan atas Perbuatan Tergugat yang Melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat tersebut, sangatlah merugikan Penggugat apalagi tanpa membayarkan hak-hak Penggugat sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Halaman 23 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



- Bahwa Penggugat bekerja terhadap Tergugat dahulunya adalah sebagai BHL dan kemudian menjadi pekerja kontrak dengan system kontrak dengan Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu selama 1 tahun sebagaimana dibuktikan perjanjian kerja waktu Tertentu selama 1 tahun sebagaimana dibuktikan perjanjian kerja waktu Tertentu (PKWT) No. 1539/HTH/HRD/Tab/VII/2015 Tanggal 29 Juli 2015 dan berakhir pada tanggal 31 Juli 2016. Bahwa dalam Perjanjian kontrak tersebut dijelaskan "Pihak pertama sewaktu-waktu dapat diterima pihak pertama kemudian oleh karena berakhir masa kontrak PKWT, maka oleh karena itu apabila hubungan kerja berakhir dan perjanjian kerja ini tidak diperpanjang lagi maka pihak kedua tidak berhak atas uang pesangon maupun uang kompensasi lainnya. Dengan demikian apa yang menjadi tuntutan Penggugat di dalam Petitumnya tidak berdasar maka haruslah dinyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.
- Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 5 halaman 2, Tergugat dapat memahami pengaduan Penggugat hingga ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Toba Samosir dan melimpahkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hingga keluarnya Anjuran yang menganjurkan dan memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat. Pertimbangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut adalah karena pekerja selama bekerja telah bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat teguran atau surat peringatan, kemudian oleh karena pihak perusahaan tidak ada membuat penawaran dan sedapat mungkin PHK dihindari dan agar para pekerja dapat diperkerjakan kembali. Artinya adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan karena perusahaan mengalami kerugian yang secara terus menerus dan harga tapioca drastic jatuh, hasil tapioca banyak yang tidak terjual dan orang tidak berani memasarkan akibatnya produksi mengalami penimbunan sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut terjadi PHK bagi sebahagian buruh, kemudian dengan didasari PKWT yang telah berakhir dan antara Penggugat dengan Tergugat oleh karenanya perusahaan tidak dapat melanjutkan kontrak dengan pekerja karena

Halaman 24 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



penilaian dan keputusan dimaksud adalah hak penuh perusahaan untuk meneruskan atau memutus kontrak dengan Pekerja.

-Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 7 dan 8 ditolak oleh Tergugat karena menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja dilakukan sepihak sehingga menjadi bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan demi hukum pekerja berhak mendapat pesangon bukan hanya memerintahkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat. Dalam hal ini pemahaman UU No.13 Tahun 2003 tidak hanya terfokus kepada menjadi hilangnya mata pencaharian Penggugat tetapi juga tergantung pada kesepakatan maupun situasi kondisi kedua belah pihak. Jadi dengan demikian PKWT adalah suatu perjanjian yang meskipun isinya diatur berdasarkan pada UU No.13 tahun 2003 namun secara umum harus tunduk kepada syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KHUPerdata yang menegaskan bahwasannya untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat :

1. Sepakat mereka yang mengingatkannya.
2. Kecakapan untuk berbuat sesuatu.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Sehingga dengan demikian ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dan sebelum penandatanganan perjanjian bersama telah benar-benar dipahami khususnya mengenai apa yang menjadi isi dan ketentuan sesuai Pasal 151, pasal 156 dan pasal 161 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Tentang Tuntutan Sita jaminan

Bahwa Tergugat membantah secara tegas dalil Penggugat dalam posisinya poin 14 halaman 5 yang memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk Meletakkan sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak, dikarenakan Penggugat mendasarkan dalil-dalilnya tersebut dengan menganggap bahwa Penggugat adalah pekerja tetap berdasarkan PKWT dan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, sedangkan faktanya antara Penggugat dengan Tergugat bekerja dengan waktu tertentu pihak Penggugat tidak berhak mendapat uang pesangon dan lain sebagainya, oleh karenanya seluruh dalil Penggugat tersebut tidak relevan dan sangat mengada-ngada oleh karenanya pantas serta beralasan secara hukum gugatan penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Halaman 25 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sehubungan dengan petitum Penggugat yang menuntut agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (uitvoerbaar bij voorraad), Tergugat I dalam hal ini menolak dengan alasan :

- a. Bahwa Mahkamah Agung dalam surat daranya No. 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 pada butir 7 telah menegaskan kembali tentang pelaksanaan Lembaga (uitvoerbaar bij voorraad) tersebut sebagai berikut : “adanya pemberian jainan yang nilainya sama dengan nilai barang/objek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan tingkat pertama, tanpa ada jaminan tersebut tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta.
 - b. Mengingat dalam perkara ini tidak alasan yang kuat selain Penggugat juga tidak menyerahkan jaminan sebagaimana ditentukan dan dengan berpedoman kepada Surat Edaran Mahkamah Agung RI tersebut, maka permohonan Penggugat agar putusan dalam perkara aquo dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorraad) haruslah ditolak.
- Tentang upah Proses .

Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas dalil Penggugat dalam petitumnya bagian d halaman 6, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja selama proses perkara berjalani diperhitungkan selama 6 bulan berjalan diperhitungkan sebagai pekerja, selama proses penyelesaian secara tunai dan sekaligus yaitu upah selama 6 bulan berjalan hingga mencapai sebesar Rp. 13.540.530,- (tiga belas juta lima ratus empat puluh lima ribu lima ratus tiga puluh rupiah).

- Tentang upah Lembur.

Bahwa Tergugat menolak dan membantah secara tegas dalil Penggugat dalam petitumnya yang meminta agar Tergugat dihukum membayar kepada Tergugat membayar upah lembur Penggugat yang hingga mencapai sebesar Rp. 84.840.000,- (delapan puluh empat juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah) karena tidak berdasar dan mengada-ngada serta belum mendapat penetapan perhitungan upah lembur dari dinas ketenaga kerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Halaman 26 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



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

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai :

1. Apakah Status hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / Karyawan Tetapkah ?
2. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, apa yang menjadi hak-hak Penggugat menurut Ketentuan Hukum yang berlaku ?

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pokok sengketa dalam perkara ini maka hal-hal yang harus dibuktikan adalah hal-hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat yang berkenaan dengan adanya hubungan hukum dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, yang mana didalilkan oleh Penggugat telah bekerja sejak 01 November 2010 yang mulanya bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) dan selanjutnya jabatan Penggugat sebagai security dan menerima upah sebesar Rp.2.256.755,- setiap bulannya, dan terhadap hal tersebut juga telah diakui oleh Tergugat pada dalil Jawaban, sehingga sesuatu yang sama sama diakui, merupakan pembuktian yang sempurna, sehingga tidak perlu adanya pembebanan pembuktian kepada Para Pihak,;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berlangsung 5 tahun 8 bulan, yang tepatnya pada tanggal 15 Juli 2016 diberitahukan oleh Tergugat kepada Penggugat tentang berakhirnya Kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Juli 2016, dengan demikian kontrak tidak lagi diperpanjang, maka terjadilah Pemutusan

Halaman 27 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sebagaimana dimaksud bukti P-3 yang diajukan oleh Penggugat,;

Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud diatas, merupakan salah satu dampak dari Perusahaan mengalami kerugian terus menerus dan harga tapioca drastic jatuh, hasil tapioca banyak yang tidak terjual dan orang tidak berani memasarkan akibatnya produksi mengalami penimbunan, sebagaimana laporan rugi laba tepung tapioca dan laporan stok gudang sebagaimana bukti T-1 dan bukti T-2 yang diajukan oleh Tergugat,;

Menimbang, bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan dalam merugi sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (1) Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan dalam merugi, namun harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public, akan tetapi Tergugat tidak dapat mengajukan bukti sebagaimana dimaksud Ketentuan hukum diatas,;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dimaknai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun tidak sesuai sebagaimana dimaksud dan diamanatkan Ketentuan Hukum yakni Pasal 57 dan Pasal 59 Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Kepmenakertrans RI No.100/MEN/VI/2004 BAB V Tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas, Tidak adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis yang diajukan oleh Tergugat, dan lamanya masa kerja Penggugat yang melebihi masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan demikian maka Penggugat adalah karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap, dan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, yang tidak dikarenakan oleh sesuatu sebab sanksi dari kesalahan yang dilakukan, dan tanpa diberi pembinaan berupa Surat Peringatan terlebih dahulu, maka hak-hak Penggugat tidaklah serta merta hilang,;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak dalam posisi yang dipersalahkan dan tidak dalam proses pembinaan dengan sanksi Surat Peringatan, namun dimaknai bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, dan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan, karena tidak terpenuhinya syarat-syarat Perjanjian kerja sebagaimana yang diamanatkan dan

Halaman 28 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat berdasarkan Pasal 52 Undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,;

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus oleh Pengadilan, berdasarkan tidak terpenuhinya dasar Perjanjian Kerja yakni Pasal 52 dan Pasal 156 ayat(1) undang undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat, berupa uang pesangon 2 kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan sesuai Pasal 156 ayat(4) Undang undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjan, dengan rincian sebagai berikut :

Jannes RP.Pangaribuan, (ic. Penggugat),

Uang Pesangon: 2x6xRp.2.256.755.00 =Rp.27.081.060.00

Uang Penghargaan masa kerja:
2xRp.2.256.755.00 =Rp. 4.513.510.00

Uang Pengganti Perumahan dan Perobatan
(15%xRp.31.594.570.00,-) =Rp. 4.739.185.00

JUMLAH.....Rp.36.333.755.00

(Tiga puluh enam juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor ; 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, dan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, Maka Majelis Hakim berpendapat dapat **mengabulkan** Petitum berupa upah proses sebesar 6 bulan Upah, maka perhitungan upah proses yaitu Rp.2.256.755.- X 6 bulan = **Rp.13.540.530,-** (tiga belas juta lima ratus empat puluh ribu lima ratus tiga puluh rupiah), kepada Penggugat,;

Menimbang, bahwa terhadap Tuntutan Penggugat mengenai uang lembur Penggugat sejak September 2014 s/d Agustus 2016 berjumlah Rp.84.840.000.00 sebagaimana pada Petitum dalam gugatan Penggugat, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak

Halaman 29 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat membuktikan bahwa benar ada timbulnya hak dimaksud, dan hal tersebut harus adanya hasil investigasi oleh Instansi yang bertanggung jawab jika terjadi Pelanggaran atas hak normative, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan yakni Badan Pengawas yang tentunya akan menerbitkan Nota Pengawas hasil investigasi terhadap pelanggaran oleh Perusahaan (ic. PT. Hutahaeen) namun Nota yang dimaksud tidak pernah ada sebagai pembuktian yang outentik, sehingga petitum gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dan harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Penggugat agar diletakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) dalam Perkara ini, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, oleh karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum kasasi sehingga putusan ini belum inkraht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan tuntutan tidak melebihi jumlah Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI;

Halaman 30 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



DALAM EKSEPSI,

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya,;

DALAM POKOK PERKARA,

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Putus Hubungan Kerja oleh Pengadilan berdasarkan Pasal 52 dan Pasal 156 ayat(1) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sejak putusan ini diucapkan;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak,serta upah proses -

Dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon: 2x6xRp.2.256.755.00	=Rp.27.081.060.00
------------------------------------	-------------------

Uang Penghargaan masa kerja: 2xRp.2.256.755.00	=Rp. 4.513.510.00
---	-------------------

Uang Pengganti Perumahan dan Perobatan (15%xRp.31.594.570.00,-)	=Rp. 4.739.185.00
--	-------------------

Upah Proses 6 bulan, 6xRp.2.256.755.00-	=Rp. 13.540.530.00
---	--------------------

JUMLAH.....	Rp. 49.874.285.00
--------------------	--------------------------

(Empat puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 211.000,00.- (dua ratus sebelas ribu rupiah),-;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Selasa, 30 Januari 2018 oleh Riana Br Pohan, S.H, M.H, selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, S.H, M.H dan Meilinus AGPH Gulo, S.Kom, masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Senin tanggal 12 Februari 2018 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Betty, SH Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat,;

Halaman 31 dari 33
Putusan PHI Nomor :246Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn



Hakim Anggota

Hakim Ketua

Nurmansyah, SH.,MH

Riana Br Pohan, SH., MH

Meilinus AGPH Gulo, S.Kom

Panitera Pengganti

Betty, SH.

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 300.000,-
- Biaya Materai : Rp. 6.000,-
- Redaksi : Rp. 5.000,-
- Jumlah : Rp.311.000,- (tiga ratus sebelas ribu rupiah),-