

**PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH
SECARA SEPihak MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003
(Studi Putusan Nomor: 49/Pdt.Sus-PIH/2017/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**JULIANI RIZKI
NPM 16.810.0047**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Dipindai dengan CamScanner Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPIHAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor: 49/Pdt.Sus.PHI/2017/PN MDN)


Nama Mahasiswa : JULFIANI RIZKI

NPM : 16.840.0047

DIPERIKSA

DOSEN PEMBIMBING I  BENAINI SILI, M.Hum, Ph.D	DOSEN PEMBIMBING II  WIDYA SRI WAHYUNI SILMI
--	---

Acc diperbanyak untuk diujikan


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
KAN ZULYADI SILMI

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

Medan, 10 Oktober 2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

NAMA : JULIANI RIZKI

NPM : 16 840 0047

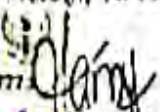
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN


JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPihak MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor.49.Pdt Sus-PIH/2017/PN MDN)

Dengan menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPihak MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Studi Putusan Nomor: 49/Pdt.Sus-PIH/2017/PN.MDN) Adalah benar karya saya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi ini dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2020


JULIANI RIZKI
NPM: 16840.0047





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Pahlawan/Re. Gunung Pini SUMUT No. 1 Telp. 061 7368078 7366781 Medan 20221
Kampus II : Jl. Sei Garuda No. 75M/Satya Bumi No. 75B Medan Telp. (061-8225462) Medan 20132
Fax : (061) 736 8012 Email : info@uma.ac.id www.uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH / TUGAS AKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Julfiani Rizki
NPM : 168400047
Program Studi : Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis yang berjudul : *Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan Atau Pematangan Upah Secara Sepihak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Studi Putusan Nomor:49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 28 Januari 2021

Yang menyatakan,

(Julfiani Rizki)

ABSTRAK

PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPihak MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Studi Putusan Nomor : 49/Pdt.Sus-PIH/2017/PN.Mdn)

OLEH

JULIANI RIZKI
NPM : 168400047

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam undang-undang. Dalam skripsi ini permasalahan yang diangkat yaitu bagaimana pengaturan hukum dan faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak serta bagaimana pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja karena pemotongan upah secara sepihak berdasarkan putusan Nomor :49.Pdt.Sus/PIH/2017/PN.Mdn. Tujuan penelitian yang dapat disimpulkan yaitu untuk mengetahui pengaturan hukum, faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pemotongan upah secara sepihak serta mengetahui pertimbangan hakim dalam penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja sepihak karena pemotongan upah secara sepihak berdasarkan putusan nomor :49.Pdt.Sus/PIH/2017/PN.Mdn. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan kasus yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Proses pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja buruh berpedoman kepada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu setiap Pemutusan Hubungan Kerja harus terlebih dahulu dilakukan perundingan antara pekerja dengan pengusaha yang disebut dengan perundingan bipartit dan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dikarenakan pemotongan upah secara sepihak bahwa tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja buruh. Pertimbangan majelis hakim bahwa hubungan kerja penggugat dan tergugat berakhir dengan segala hak-hak yang dituntut oleh penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum maka tuntutan tersebut ditolak.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Hubungan Industrial, Upah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

ABSTRACT

SETTLEMENT OF LEGAL TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO THE DEDUCTION OR DEDUCTION OF WAGES UNILATERALLY UNDER LAW NUMBER 13 OF 2003 (Award study Number: 49/Pdt.Sus-PIH/2017/PN.Mdn)

BY

JULFIANI RIZKI
NPM: 168400047

*The dispute of termination of employment (layoffs) is underpinned by the action of the employer who conducts termination of employment (layoffs) unilaterally not in accordance with the procedure of termination of employment (layoffs) as stipulated in the law. In this thesis, the problem raised is how the legal arrangement and the factor of the cause of termination of employment due to the reduction or deduction of wages unilaterally and how the judge considers the termination of employment relationship due to unilaterally withholding wages based on the decision number: 49 Pdt.Sus PIH 2017 PN.Mdn. The objective of the research that can be concluded is to know the legal arrangement, the factor of the cause of termination of employment due to unilateral wage and to know how the judges consider the resolution of the legal termination of the employment relationship due to unilaterally deductible wages based on the verdict number: 49 Pdt.Sus PIH 2017 PN.Mdn. Method used: Observation of the method of collecting data by conducting observations accompanied by the recording of the circumstances or behavior of objects that are performed directly on the research site. Interviews are data collection techniques through an oral question process that comes from interviewing parties and answers given by the interviewees. Legal arrangements for settlement of termination of employment due to a unilaterally deducted wage must be settled in the level of *litigasi* or *litigasi* without having to go through the Industrial Relations Court mechanism. The occurrence of termination of employment is due to unilaterally deduction of wages that the defendant does not perform the obligations promised to workers. Consideration of the Tribunal judges that the working relationship of the plaintiff and the defendant ended with all the rights required by the plaintiff unsubstantiated and reasoned law then the claim was rejected.*

Key words: *Termination of Employment (LAYOFFS), relationship disputes Industrial, wage.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepangkuan Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPIHAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Studi Putusan Nomor : 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn).**”

Adapun tujuan dari Skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

Secara khusus, penulis menghanturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima kasih tiada terhingga kepada yang tercinta kedua orang tua yaitu Bapak Adi Junaidi dan Ibu Siti Fatimah yang telah memberikan perhatian, motivasi, nasehat, serta dukungan baik moril maupun materil serta doa dan restu kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah mendapat bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan persembahkan karya ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir SH, M.Hum selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Ridho Mubarak SH, MH Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH., M.H selaku Ketua Bidang Prodi Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas dukungan dan bimbingannya.
7. Bapak H. Maswandi, SH, M.Hum selaku Ketua sidang dan meja hijau saya
8. Bapak Isnaini, SH, M.Hum, P.Hd selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas kesediaan waktunya untuk membimbing dan memberi saran serta masukan kepada saya.
9. Ibu Windy Sri Wahyuni SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas kesediaan waktunya untuk membimbing dan memberi saran serta masukan kepada saya.
10. Ibu Desy Agustina Harahap, SH. M.Hum selaku Sekretaris dalam Skripsi saya, terima kasih atas bimbingan dan masukannya.
11. Seluruh Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Medan Area
12. Bapak Dr. Mangaraja Manurung, SH. MH selaku Hakim Ad-hoc Pengadilan Negeri Medan yang telah meluangkan waktunya untuk wawancara dengan penulis.

13. Adik tersayang, M.Rizky Maulana dan Aidil Fitrah. Semoga kita sukses dan akan selalu bisa membahagiakan dan membanggakan orang tua kita dunia dan akhirat.
14. Untuk teman penulis Syahreza Fahlevi Pane, yang sudah banyak memberikan support kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk sahabat tercinta Magdalena F L Tobing, Halimah Br Sitanggang, Sonita Simbolon, Bella Sinaga, Yoana Syahfitri, Diajeng Tri Utami, Dhea Atika, Filza, yang sudah banyak berkorban membantu penulis pada saat penelitian serta menghibur dan mensupport penulis
16. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Medan Area
17. Semua orang yang selama ini telah banyak membantu, mendoakan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Allah SWT dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikian penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Medan, 10 Juli 2020

Julfiani Rizki

NPM.168400047

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian..... 6

D. Manfaat Penelitian..... 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

A. Tinjauan Umum tentang Perusahaan..... 9

1. Pengertian Perusahaan 9

2. Unsur-Unsur Perusahaan..... 10

B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja..... 13

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 13

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja 16

3. Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja..... 19

C. Tinjauan Umum tentang Upah. 23

1. Pengertian Upah 23

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan 25

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah. 26

4. Macam-Macam Upah..... 28

BAB III METODE PENELITIAN 30

A. Waktu dan Tempat Penelitian	30
1. Waktu Penelitian.....	30
2. Tempat Penelitian.....	30
B. Metodologi Penelitian	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Sumber Data.....	31
3. Sifat Penelitian.....	32
4. Teknik Pengumpulan Data	32
5. Analisa Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian	35
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	35
2. Peranan Peradilan Hubungan Industrial.....	37
B. Pembahasan	45
1. Pengaturan Hukum tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak	45
2. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Nomor : 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn	48
3. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Nomor : 49/Pdt.Sus/PHI/2017/PN.Mdn	51
BAB VPENUTUP	56

A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada orang lain atau pihak lain menurut hukum ketenagakerjaan, maka didasarkan pada adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.²

¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, (Jakarta: Tatanusa, 2000), hal. 21.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja. Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usaha tersebut.

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.³ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

³ *Ibid*

mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu: “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan memaksa majikan bertindak seperti

dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”⁴

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.⁵

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan

⁴ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

⁵ Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 28

sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.⁶

Di era sekarang ini tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya.

Terjadi perselisihan antara tergugat dan penggugat pada tanggal 1 Nopember 2016, dimana tergugat tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dan persetujuan dari penggugat telah melakukan pengurangan/pemotongan upah pada bulan Oktober 2016. Mengetahui upahnya telah berkurang/dipotong oleh tergugat sampai dengan 60%, tentunya penggugat tidak dapat menerima keputusan sepihak dan terkesan sewenang-wenangnya.⁷

Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu dibawah upah minimum.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan

⁶ Zaeni Asyhadie, 2007. Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 25

⁷ Disimpulkan Dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan.⁸

Berdasarkan uraian diatas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul **”PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PENGURANGAN ATAU PEMOTONGAN UPAH SECARA SEPIHAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)”**

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi pasti ada ditemukan permasalahan yang akan dibahas dan akan diteliti oleh si penulis. Adapun permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana Pengaturan Hukum tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak
2. Apa Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak berdasarkan putusan Nomor:49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn
3. Bagaimana Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak berdasarkan putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

C. Tujuan Penelitian

⁸ *Ibid*

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaturan Hukum tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak
2. Untuk mengetahui Faktor Penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak berdasarkan putusan Nomor:49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn
3. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan atau Pemotongan Upah Secara Sepihak berdasarkan putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya cara pembuatan suatu kontrak yang bermutu dan sesuai dengan aturan yang ada.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan terhadap suatu perusahaan/pengusaha agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.

- b. Sebagai informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam

hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan industrial.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Pekerja dan pengusaha

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah : “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Menurut Molengraaff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian - perjanjian perdagangan.⁹ Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang

⁹Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 90.

perusahaan sebagai Badan Usaha , namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.

Badan Usaha merupakan kesatuan yuridis dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor produksi yang bertujuan mencari keuntungan. Badan Usaha adalah rumah tangga ekonomi yang bertujuan mencari laba dengan faktor - faktor produksi. Sebuah usaha /bisnis sendiri dapat dikatakan berbadan hukum apabila memiliki “Akte Pendirian” yang disahkan oleh notaris disertai dengan tanda tangan di atas materai dan segel.

2. Unsur-Unsur perusahaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka dalam definisi perusahaan terdapat dua unsur pokok, yaitu :

- a. Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha, yang didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia. Dalam bahasa Inggris disebut *company* atau *enterprise*.
- b. Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian (perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan, dijalankan oleh

badan usaha perdagangan, perjasaaan, pembiayaan) dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus, dalam bahasa Inggris disebut *business*.¹⁰

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pengertian perusahaan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan terdapat dua unsur perusahaan yaitu yang pertama adalah setiap bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Indonesia dan yang kedua adalah jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus.

Menurut Tuti Rastuti dalam buku yang berjudul *Seluk Beluk Perusahaan dan hukum Perusahaan*, menjelaskan beberapa unsur perusahaan. Berikut ini adalah unsur-unsur perusahaan sebagai berikut :

a. Terus-Menerus

Kegiatan dalam bidang perekonomian itu dilakukan secara terusmenerus yang tidak bergantung pada pribadi sekutunya, bukan menjalankan pekerjaan yang bergantung pada pribadinya, misalnya sakit tidak masuk, atau karena ada keperluan keluarga. Menjalankan perusahaan tidak bersifat insidental.¹¹

b. Terang-Terangan

Terang-terangan artinya ditujukan untuk diketahui oleh umum, bebas mengadakan hubungan dengan pihak lain, mendapatkan izin dan diakui oleh pemerintah berdasarkan undang-undang. Bentuk terangterangan dilakukan negara, atau dapat diakses akta pendirian perusahaan melalui pusat informasi.

Dalam akta pendirian tersebut, tercantum nama dan merek perusahaan, surat

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, *op.cit*, hlm 9

¹¹ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan hukum Perusahaan*, PT Refika Aditama, 2015, hlm 8

izin usaha, surat izin tempat usaha, dan akta pendaftaran perusahaan. Bagi perusahaan yang go publik misalnya dapat dilihat prospektusnya di pusat informasi ura efek.¹²

c. Bersifat Tetap

Bersifat tetap artinya kegiatan itu tidak berubah atau bergantian dalam waktu singkat, tetapi untuk waktu yang lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha, misalnya atau 20 (dua puluh) tahun, atau jangka waktu tidak terbatas.¹³

d. Dalam Kualitas Tertentu

Diartikan bahwa kegiatan usahanya jelas, tidak berubah-ubah dan profesional. Misalnya, PT Hadetex memiliki kegiatan usaha di bidang tekstil, PT Sanbe Farma memiliki kegiatan usaha bergerak di bidang farmasi, dan sebagainya.¹⁴

e. Keuntungan atau Laba

Keuntungan atau laba merupakan istilah ekonomi yang menunjukkan adanya nilai lebih (hasil) yang diperoleh dari modal yang diusahakan (capital gain). Setiap kegiatan menjalankan perusahaan tentu menginginkan bahwa nilai modalnya bertambah. Dengan modal perusahaan diharapkan keuntungan (laba) dapat diperoleh sebab tujuan utama dari menjalankan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan.¹⁵

f. Pembukuan

Menurut ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan, setiap perusahaan wajib membuat catatan

¹² *Ibid*

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ditentukan, bahwa catatan tersebut terdiri atas neraca tahunan, perhitungan laba rugi tahunan, rekening, jurnal transaksi harian, atau setiap tulisan yang berisi keterangan mengenai kewajiban dan hak-hak lain yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan.¹⁶

B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena PHK itu akan memberikan dampak *psycologis, economis financiil* bagi pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁷ Bagi setiap pekerja PHK merupakan suatu keadaan yang membawa penderitaan. PHK mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya maupun keluarganya.

PHK merupakan salah satu jenis dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja.

¹⁶ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan hukum Perusahaan*, PT Refika Aditama, 2015, hlm

¹⁷ F. X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha. Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami gangguan atau kesulitan sehingga perlu dilakukannya PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada diri pengusaha.

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.¹⁸ Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.¹⁹ Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha

¹⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djamban, 1974, hlm 143.

¹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 65.

hanya dapat melakukan PHK setelah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjajian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.²⁰

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

²⁰ Adrian Sutedi 2009. *Hukum Perburuhan, Sinar Grafika* , Jakarta. hlm45

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.²¹

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²²

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.²³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.²⁴

2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam aspek hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan. Sehingga antara hubungan buruh dengan majikan sering terjadi perselisihan yang mengakibatkan buruknya hubungan antara buruh dan majikan. Perselisihan itu terjadi karena adanya permasalahan atau konflik dalam suatu hubungan kerja yang disebabkan oleh kurang baiknya hubungan antara buruh dan majikan.

Cara –cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh majikan itu, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal

²¹ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005, h. 45

²² Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009, h.63

²³ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007, h.18

²⁴ Lihat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25

tersebut karena aturan dan praktik yang dilakukan dalam hal pemberhentian atau penghematan mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja.²⁵

Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan yang berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang –undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

²⁵ Lanny Ramli, *op.cit.* hlm.31

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
 - j. Melakukan perbuatan lainya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana lima tahun atau lebih.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atau pekerja

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi pekerja yang berbuat demikian tanpa persetujuan majikan bertindak berlawanan dengan hukum, untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum itu pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau pekerja mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak yang seketika itu harus diberitahukan kepada majikan.²⁶ Alasan mendesak tersebut adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak pekerja adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja.²⁷

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja dapat putus demi hukum artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh atau pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan atau buruh) berdasarkan alasan penting.²⁸ Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.

3. Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Beberapa penyebab terjadinya PHK oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Berakhirnya hubungan kerja, diatur dalam pasal 154.

Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pension (juga diatur dalam pasal 167) dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

- b. Karyawan terbukti telah melakukan kesalahan berat, diatur dalam pasal 158.

Dalam pasal tersebut ada sepuluh kategori kesalahan berat, salah satunya yaitu pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, diatur dalam pasal 160.

Apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

- d. Pekerja melakukan pelanggaran, diatur dalam pasal 161.

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 188.

Pekerja telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, setelah perusahaan telah

Terdapat 2 sebab pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Timbulnya pemutusan hubungan kerja itu bersumber dari²⁹:

1. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri

Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena dirasakan sudah tidak ada gunanya lagi melakukan hubungan kerja dengan perusahaan. Bila hubungan kerja masih diteruskan misalnya, maka dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh sebab itu ia merasa lebih baik keluar dari pekerjaan atau dari melakukan pemutusan hubungan kerja atas permintaannya sendiri. Hal ini dilakukannya karena ia merasa tidak mungkin lagi dan tidak menguntungkan bagi dirinya sendiri bekerja di tempat itu. Karena itu pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri terjadi disebabkan oleh : tingkat kompensasi yang dianggap rendah, tidak ada pengembangan karir, lingkungan kerja yang kurang nyaman, masalah keluarga, masalah kesehatan yang tidak cocok, merasa pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat, perlakuan yang dirasa kurang adil dan sebagainya.

Mengundurkan diri merupakan salah satu hal yang tidak dapat dicegah dan pasti terjadi dalam kehidupan organisasional. Tentunya berbagai alasan digunakan untuk pengajuan permohonan pengunduran diri seperti alasan pribadi, pertimbangan keluarga, atau karena pindah bekerja ke tempat atau organisasi lain.³⁰

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Siagian, Sondang, *op.cit*, hlm.59

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis dan financial bagi pekerja dan keluarganya³¹, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan matapencarian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³²

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12(dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - a. Pekerja/buruh menikah;
 - b. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;

³¹ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 88.

³² Zaenal Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 174.

- c. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- d. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- e. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- f. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- g. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan. PHK dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:

1. karena pekerja melakukan kesalahan berat;
2. karena pekerja ditahan pihak berwajib;
3. karena telah diberikan surat peringatan ketiga; d. karena perubahan status perusahaan;

4. karena perusahaan tutup;
5. karena perusahaan pailit;
6. karena pekerja meninggal dunia;
7. karena pensiun;
8. karena mangkir;
9. karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
10. karena kemauan diri sendiri; serta
11. karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja³³

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa apabila dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

C. Tinjauan umum tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan

³³ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm 150.

taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.³⁴ Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.³⁵

Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.³⁶

Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikannya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakannya. Menurut Afzalur Rahman Upah merupakan pemberian

³⁴ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), hal. 7

³⁵ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006) h. 350.

³⁶ *Ibid*

sebagian harta dari tenaga pekerja yang dibayarkan atas jasanya dalam memproduksi.³⁷

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.³⁸

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- e. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.³⁹

³⁷ Afzalur Rahman, Op. Cit, h. 361

³⁸ Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin, "Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis," Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002, Hlm. 12

³⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 74

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Indikator – indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut:

a. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenagakerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan– jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

e. Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi , upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.⁴⁰

Dari adanya faktor– faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor– faktor tersebut sangat mendorong pemerintah untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan.

Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “ keadilan”. Keadilan dapat dinilai paling tidak dari tiga dimensi, yaitu: *internal equity*, *external equity*, dan *individual equity*.⁴¹

4. Macam-macam upah

a. Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

⁴⁰ M. Nur Rianto al arif, (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 241.

⁴¹ Tedi Rusman, “Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 1, No. 2, September, 2003, Hlm. 31

b. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting.

e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.⁴²

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- c) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- d) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- f) Peraturan perpajakan

⁴² Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo persada, 2006), hal. 89-91

- g) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- h) Standar hidup dari para buruh itu sendiri.

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.⁴³



102 ⁴³ G.Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (t.t.p:Bina Aksara,1986), hal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari 2020.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Desember 2019				Mei 2020				Juni 2020				Agustus 2020					Oktober 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																					
2.	Seminar Proposal																					
3.	Penelitian																					
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																					
5.	Seminar Hasil																					
6.	Sidang Meja Hijau																					

2. Tempat penelitian

Tempat Penelitian yang dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn untuk dianalisis.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan kasus yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.⁴⁴

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, majalah hukum, peraturan perundang-undangan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
- b. Data sekunder yaitu data yang terkait dari instansi pemerintah yaitu mengenai putusan perkara Putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Mdn yang diperoleh atau bersumber langsung dari instansi yang terkait yaitu Pengadilan Negeri Medan yaitu lokasi penelitian dilakukan.
- c. Data tersier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus

⁴⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, Hal. 51

umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan Nomor. 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Studi putusan adalah penelitian Penyelesaian Hukum pemutusan hubungan kerja yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.⁴⁵

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan Penelitian pada Pengadilan Negeri medan dengan mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpulan data, yakni:

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.⁴⁶

Pengamatan yang dilakukan peneliti harus berpokok pada jalur tujuan penelitian yang dilakukan, serta dilakukan secara sistematis melalui perencanaan yang matang. Pengamatan dimungkinkan berfokus pada fenomena sosial ataupun

⁴⁵ Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung., 2011. Hal 163

⁴⁶ Abdurahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi...*, hal. 104

perilaku-perilaku sosial, dengan ketentuan pengamatan itu harus tetap selaras dengan judul, tipe judul dan tujuan judul.⁴⁷

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.⁴⁸ Dalam hal ini yang akan saya wawancarai adalah hakim dan Pegawai di lingkungan Pengadilan Negeri Medan.

c. Studi Dokumentasi

Metode pengumpulan data selanjutnya yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data penelitian yaitu dokumentasi, yang secara definisi dapat diartikan sebagai upaya untuk memperoleh informasi melalui catatan tertulis seperti notulen, transkrip, dokumen resmi dan sebagainya.⁴⁹

5. Analisis Data

Untuk melakukan analisis data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada pengadilan Negeri Medan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis dalam

⁴⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hal. 67

⁴⁸ Abdurahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi...*, hal. 105

⁴⁹ Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan* (Bandung: PT refika Aditama, 2014), 139.

“Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan Atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor. 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)”
Untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya yang telah diperoleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan kerja bagi pekeja atau buruh berpedoman kepada undang-undang No. 13 tahun 2003 yaitu setiap Pemutusan Hubungan Kerja harus terlebih dahulu melakukan perundingan antara pekerja dengan pengusaha dan hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan ketenagakerjaan antara perusahaan dan tenaga kerja diatur pada pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
2. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak yaitu bahwa penggugat menyatakan tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijalankan seperti biasanya dengan cara melakukan pemotongan/ pemotongan upah secara sepihak terhadap penggugat terhitung sejak bulan oktober 2016.
3. Berdasarkan pada putusan tentang perkara perdata khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka terdapat beberapa pertimbangan hakim yang timbul dari putusan Nomor:49/Pdt.sus/PHI/2017/PN.Mdn yaitu dari beberapa pertimbangan majelis hakim bahwa hubungan kerja penggugat dan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang dituntut oleh penggugat seperti permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) tidak

berdasar dan beralasan hukum maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas maka penulis memberikan saran sesuai dengan simpulan diatas sebagai berikut:

1. Diharapkan suatu perusahaan dan pekerja/buruh mempunyai masalah, hendaknya jangan terburu-buru untuk mengajukan gugatan ke pihak yang berwajib, akan tetapi lakukan dulu perundingan dengan pihak perusahaan agar menemukan solusi yang tepat dari masing-masing pihak dan tidak menimbulkan kesalahpahaman.
2. Apabila ingin mengajukan suatu masalah sebaiknya mengetahui terlebih dahulu kalau masalah tersebut sudah sesuai dengan syarat yang berlaku sesuai undang-undang dan mengetahui apa akibat hukum dari gugatan tersebut.
3. Diharapkan hakim memutuskan suatu perkara harus mempertimbangkan berdasarkan keputusan yang seadil-adilnya dan dapat diterima oleh kedua belah pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

(Ed), M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z. (2007). *Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pusaka Setia.

Basah, S. (1989). *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*. Bandung: Alumni.

Damanik, S. (2006). *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing.

F.X.Djumialji. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Fathoni, A. (n.d.). *Metodoogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*.

Halim, A. R. (1987). *Pokok-Pokok Peradilan Umum Di Indonesia Dalam Tanya*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Husni, L. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Kartasopoetra, G. (1986). *Hukum Perburuhan di Indoonesia*. Bina Aksara.

Kertonegoro, S. (1999). *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*. Jakarta: YTKI.

Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembar, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia.

Rastuti, T. (2015). *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. PT.Refika Aditama.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, D. D. (2007). *PHK dan Pesangon Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soejono, F. d. (1985). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.

Soepomo, I. (1974). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta.

Subroto, L. M. (2011). *Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Alumni .

Sukimo, S. (2006). *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sulaiman, A. R. (2005). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana.

Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Cet. L.Center Of Academic Publishing Service.

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung.

Yaniawati, R. I. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Yustisia, T. (2016). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Depok: Huta Media.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. Jurnal

Endang Dyah Dan Widyastuti Dan Waridin, “Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis,” *Ekobis*, Vol. 17, No. 2, April, 2002, Hlm.12

Tedi Rusman, “Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol 1, No. 2 September, 2003, Hlm. 31



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21



PUTUSAN

Nomor : 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

MUHAMMAD RIDWAN DAULAT, Umur 44 tahun, Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, alamat Jl. Meteorologi Raya No.11 A Kelurahan Indra Kasih, Kecamatan Medan Tembung Kota Medan , Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada, **BAMBANG HERMANTO SH, AGAN SURYA, SH.**, Advokad/Pengacara Publik/Konsultasi Hukum/Mediator berkantor di Jl. Utama Sei Blumai Dusun I, Desa Dagang Kelambir, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri yang bertindak untuk mewakili kepentingan hukum pemberi kuasa dalam membuat, menandatangani dan mengajukan gugatan, berdasarkan surat kuasa tertanggal 3 Januari 2017, selanjutnya disebut sebagai.....**PENGUGUT;**

L a w a n

PT.TAMIANG SARI, berkedudukan di Jl. Ampel No.62 Medan Sumatera Utara, dalam hal ini di wakili oleh kuasa hukumnya Inwanuddin, SH., CN., HERIANTO, SH., RISWAN, SH., dari Kantor Advokad dan Konsultan Hukum, dari kantor LAW OFFICE INWANUDDIN, SH, CN., & REKAN beralamat di Jalan Gaperta No.151-B Medan Telp. (061-8467433) Medan, yang bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan surat kuasa tertanggal 21 Maret 2017 selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;-----

Setelah membaca berkas beserta surat – surat yang bersangkutan ;-----



Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara dan para saksi; -----

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 27 Februari 2017, yang dilampiri anjuran, diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 3 Maret 2017, dengan Register Nomor. 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan dan permasalahannya adalah sebagai berikut :

Adapun alasan atau duduk perkara pengajuan gugatan ini adalah sebagai berikut : -----

I. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa **PENGGUGAT** bekerja dengan **TERGUGAT** terhitung sejak tanggal 04 April 1997, dengan jabatan terakhir sebagai kepala kantor, dengan menerima upah terakhir September 2016 sebesar Rp. 12.605.000, (*dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah*) ;
2. Bahwa **PENGGUGAT** sejak bekerja diperusahaan **TERGUGAT** patuh dan loyal dengan atasan, dan sampai terakhir bekerja **PENGGUGAT** tidak pernah mendapat teguran atau peringatan dalam bentuk apapun berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya;
3. Bahwa berawal dari pergantian Direktur Utama perusahaan **TERGUGAT** terhitung sejak bulan Mei 2014, dari yang semula dijabat oleh Bapak Irianto Irawady dari tahun 1996 sampai dengan 2014, dan kemudian digantikan oleh bapak Ir. H. Iriadi Irawady, M.M, sebagai Direktur Utama, sudah terlihat **TERGUGAT** merasa tidak nyaman dan kurang senang dengan keberadaan dan jabatan yang diemban **PENGGUGAT** ;
4. Bahwa ketidak senangan dari Direktur Utama Bapak Ir. H. Iriadi Irawady, M.M yang baru tersebut, terlihat dari kebijakan – kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan, **PENGGUGAT** sebagai kepala kantor sangat jarang dilibatkan bahkan tidak diminta tanggapannya, hal ini terjadi karena Direktur Utama Ir. H. Iriadi Irawady, M.M beranggapan bahwa **PENGGUGAT** adalah orang kepercayaan dari Direktur Utama yang lama yaitu bapak Irianto Irawady ; -----
5. Bahwa kemudian puncak terjadinya perselisihan antara **TERGUGAT** dan **PENGGUGAT** adalah terjadi pada tanggal 1 Nopember 2016, dimana **TERGUGAT** tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dan persetujuan dari



PENGGUGAT telah melakukan pengurangan/ pemotongan Upah pada bulan oktober 2016 dari upah yang diterima setiap bulannya sebesar **Rp. 12.605.000, (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah)** menjadi **Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)** ; -----

- 6. Bahwa mengetahui upahnya telah berkurang/dipotong oleh **TERGUGAT** sampai dengan 60 %, tentunya **PENGGUGAT** tidak dapat menerima keputusan sepihak dan terkesan sewenang-wenang, sehingga upah yang dibayarkan pada tanggal 1 Nopember 2016 untuk pembayaran upah bulan Oktober 2016 tidak diterima oleh **PENGGUGAT** ; -----
- 7. Bahwa atas keputusan dari **TERGUGAT** atas pengurangan/pemotongan upah **PENGGUGAT** tersebut, secara sendirinya sudah terlihat ketidaksenangan dari **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT** dengan melakukan segala cara yang tidak terpuji dan sangat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ; --
- 8. Bahwa dengan memotong upah **PENGGUGAT** dengan cara sepihak tersebut, harapan **TERGUGAT**, “ **PENGGUGAT** tidak akan bertahan dan akan mengundurkan diri secara sendirinya, sehingga **TERGUGAT** tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar uang pesangon terhadap **PENGGUGAT** ; -----
- 9. Bahwa karena mendapat perlakuan yang tidak adil dan sangat merugikan dari **TERGUGAT**, tentunya sebagai manusia biasa **PENGGUGAT** tidak bisa menerima begitu saja keputusan pemotongan upah yang dilakukan **TERGUGAT**, sehingga pada tanggal 02 Nopember 2016 **PENGGUGAT** melayangkan surat yang ditujukan kepada **TERGUGAT** prihal permohonan pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan tujuan menghindari hal- hal yang tidak diinginkan yang dampaknya akan melanggar hukum dan merugikan **TERGUGAT** dan **PENGGUGAT**; -----
- 10. Bahwa pengajuan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dibuat dan disampaikan **PENGGUGAT** terhadap **TERGUGAT** didasari dengan upaya **TERGUGAT** melakukan diskriminasi dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijalankan seperti biasanya yaitu dengan cara melakukan pengurangan / pemotongan upah sepihak terhadap **PENGGUGAT** terhitung sejak bulan Oktober 2016, sehingga **PENGGUGAT** merasa terintimidasi dan tidak nyaman secara bathin dan kejiwaan **PENGGUGAT** untuk bekerja seperti biasa dengan **TERGUGAT**;

Halaman3dari28
Putusan PHI Nomor :49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



11. Bahwa berdasarkan dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam **Pasal 169 Ayat (1) huruf (d), Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**, dimana dalam bunyi pasal tersebut **ayat (1) "Pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut ; huruf (d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh ; --**
12. Bahwa atas dasar surat yang telah disampaikan oleh **PENGGUGAT** tertanggal 2 Nopember 2016 tentang pengajuan PHK tersebut, **TERGUGAT** menjawab melalui surat tertanggal 3 Nopember 2016, dimana inti dari surat yang dibuat **TERGUGAT** tidak merespon permohonan yang disampaikan oleh **PENGGUGAT**, bahkan tidak ada upaya **TERGUGAT** untuk memanggil **PENGGUGAT** bekerja atau merundingkan menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara **PENGGUGAT** dan **PENGGUGAT** ; -----
13. Bahwa karena tidak ditanggapi dengan baik oleh **TERGUGAT** tentang permohonan pengajuan PHK dari **PENGGUGAT**, maka **PENGGUGAT** selanjutnya mengadakan perselisihan pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada mediasi yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk diperantarai ;-----
14. Bahwa atas dasar pengaduan **PENGGUGAT**, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan menanggapi, dengan memanggil para pihak antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk dimediasi oleh Pegawai Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tepatnya pada tanggal 17 Nopember 2016 ; -----
15. Bahwa dalam mediasi yang diperantarai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan pada tanggal 17 Nopember 2016 tersebut, tidak tercapai kesepakatan dikarenakan masing – masing Pihak tetap pada pendiriannya yaitu **TERGUGAT** hanya bersedia membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ayat (3) serta ganti kerugian lainnya sesuai ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana keterangan **TERGUGAT** yang tertuang dalam Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan , sedangkan **PENGGUGAT** menginginkan hak uang pesagon



2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ayat (3) serta ganti kerugian lainnya sesuai ayat (4c) UU Nomor 13 Tahun 2003 ; -

16. Bahwa setelah di Mediasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan juga tidak ada titik temunya, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan surat Anjuran Nomor : 567/7386/DSTKM/2016 tertanggal 16 Desember 2016 yang mengajurkan sebagai berikut :

- Agar pekerja Sdr. Muhammad Ridwan Daulay, SE, Ak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian lainnya sesuai dengan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) serta uang pengobatan undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan 2003

Dengan perhitungan

- Uang pesangon 9 x Rp. 12.605.000,- = Rp.113.445.000,-
- Uang penghargaan masa kerja 7 x Rp. 12.605.000,- = Rp. 88.235.000,-
- Jumlah = Rp.201.680.000,-
- penganti perumahan dan perobatan sebesar 15 % x Rp. 201.680.000,- = Rp. 30.252.000,-
- Jumlah = Rp.231.932.000,-

17. Bahwa tentang anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan **PENGGUGAT** merasa ada kejanggalan dan penafsiran hukum yang kontradiktif, dimana didalam pendapat mediator pada huruf a didalam anjurannya menyatakan “ **bahwa alasan pemohon untuk di PHK yang diajukan Sdr. Muhammad Ridwan Daulay, SE, Ak yaitu pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja buruh. Kewajiban yang dimaksud oleh pekerja yaitu pengusaha tidak membayar upah pekerja sebesar Rp. 12.605.000 untuk bulan oktober 2016, Pengusaha hanya membayar sebesar Rp. 5.000.000,- perbuatan pengusaha tersebut telah memenuhi maksud sebagaimana pasal 169 ayat (1d) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Pengusaha telah tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja buruh**”



18. Bahwa pendapat mediator tersebut telah jelas dan menyakinkan bahwa **TERGUGAT** sudah memenuhi unsur sebagaimana pasal 169 ayat (1d) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003, akan tetapi Mediator hanya menganjurkan agar **PENGGUGAT** menerima uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), dimana seharusnya mediator menganjurkan pembayaran uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; -----
19. Bahwa karena Anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan Nomor : 567/7386/DSTKM/2016 tertanggal 16 Desember 2016 tersebut tidak mengajurkan **TERGUGAT** untuk membayarkan upah yang belum diterima **PENGGUGAT** pada bulan Oktober 2016, maka **PENGGUGAT** melalui kuasanya pada tanggal 5 Januari 2016 membuat surat pengaduan pelanggaran Hak Normatif kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara dengan nomor surat : 001.ABH.I.2017 ; ---
20. Bahwa setelah diadakan **PENGGUGAT** tentang pelanggaran Hak Normatif (pengurangan/pemotongan upah secara sepihak) kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara, barulah **TERGUGAT** bersedia membayarkan upah **PENGGUGAT** secara penuh yaitu senilai Rp. 12.605.000,- (*dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah*) ; -----
21. Bahwa pembayaran upah yang diberikan **TERGUGAT** tersebut, terjadi setelah Pengaduan **PENGGUGAT** ditindaklanjuti oleh Pegawai Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara yaitu Bapak Marolop Silalahi, SE dan Bapak Rahmat Syukur La'iya, ST yang menyampaikan kepada **TERGUGAT** “ bahwasannya tidak dibenarkan secara hukum **TERGUGAT** mengurangi/ memotong upah **PENGGUGAT** tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu sehingga diminta kepada **TERGUGAT** untuk membayar upah penuh 1 (satu) bulan kepada **PENGGUGAT** yaitu upah pada bulan oktober 2016; -----
22. Bahwa pembayaran upah **PEGGUGAT** pada bulan Oktober 2016 yang dibayarkan oleh **TERGUGAT** dikantor Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara senilai Rp. 12.605.000,- (*dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah*) dituangkan dalam Surat Pernyataan bersama pada tanggal 13



Februari 2017 yang ditandatangani oleh **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** serta disaksikan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara ; -----

II. TENTANG HUKUMNYA

1. Bahwa keputusan dan perlakuan **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT** yang melakukan pengurangan/ pemotongan upah secara sepihak dan sewenang-wenang, adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan ; -----
2. Bahwa terhadap dasar hukum **PENGGUGAT** dalam mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **TERGUGAT** adalah dikarenakan **TERGUGAT** tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan yaitu “ perbuatan **TERGUGAT** melakukan pengurangan/pemotongan upah (besaran hak upah yang sudah berjalan lama) “ sehingga **TERGUGAT** telah melanggar dan memenuhi unsur pada Pasal 169 ayat (1d) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; -----
3. Bahwa dengan demikian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor ; 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sangat beralasan apabila **PENGGUGAT** berhak atas uang pesangon yang besarnya adalah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ; -----

III. DALAM TUNTUTAN HAK

1. Bahwa permohonan **PENGGUGAT** dalam pengajuan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasari dengan perbuatan **TERGUGAT** yang tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh dengan cara melakukan pengurangan/ pemotongan upah secara sepihak ; -----
2. Bahwa berdasarkan ketentuan perundang – undangan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (d), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka cukup beralasan **PENGGUGAT** dalam hal ini mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; -----
3. Bahwa kemudian berdasarkan dengan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 **PENGGUGAT** meminta kepada Majelis



Hakim yang bersidang dalam perkara aquo untuk menetapkan besarnya hak-hak uang pesangon **PENGGUGAT** yang harus dibayarkan **TERGUGAT** sebesar Rp. 362.393.750,- (*tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*), diperincikan sebagai berikut : -----

Masa Kerja : 19 Tahun

- a. Uang pesangon 2 x 9 x Rp. 12.605.000,- = Rp.226.890.000,-
 - b. Uang penghargaan masa kerja 7 x Rp. 12.605.000, = Rp. 88.235.000,-
 - c. Uang penganti perumahan dan perobatan sebesar
15 % x Rp. 315.125.000,- = Rp. 47.268.750,-
- T o t a l ----- = Rp.362.393.750,-

Terbilang : (*tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*)

- 4. Bahwa selain itu **PENGGUGAT** juga ragu akan itikad baik **TERGUGAT** sehingga akan memberikan kerugian yang lebih besar kepada **PENGGUGAT** dan gugatan **PENGGUGAT** nantinya akan menjadi hampa dan sia-sia, untuk itu sangat beralasan hukum pula apabila terhadap barang bergerak maupun tidak bergerak milik **TERGUGAT** untuk diletakkan sita Jaminan (Conservatoir beslag) ; -----
- 5. Bahwa mengingat gugatan **PENGGUGAT** didukung dengan bukti-bukti yang autentik untuk itu maka sesuai dengan ketentuan Pasal 191 RBg, maka sangat beralasan hukum apabila terhadap putusan perkara aquo dapat dijalankan dengan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) meskipun terdapat Perlawanan, ataupun Kasasi ; -----

Berdasarkan hal-hal yang telah **PENGGUGAT** kemukakan tersebut diatas, maka sangat beralasan hukum bagi Ketua Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan untuk memanggil pihak-pihak yang berperkara guna hadir dalam suatu persidangan yang telah ditentukan untuk itu dan sekaligus memutus perkara dengan amarnya yang berbunyi

DALAM PROVISI

- 1. Mengabulkan seluruh gugatan Provisi.
- 2. Memerintahkan **TERGUGAT** membayar seluruh Hak- Hak **PENGGUGAT** dan seluruh hak-hak **PENGGUGAT** sekalipun masih ada upaya hukum kasasi.



DALAM POKOK PERKARA

- 3. Mengabulkan gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya
- 4. Menyatakan **TERGUGAT** telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan.
- 5. Menghukum **TERGUGAT** agar membayar hak-hak **PENGGUGAT** sebesar **Rp. 362.393.750,- (Tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)**, diperincikan sebagai berikut ; -----

a. Uang pesangon 2 x 9 x Rp. 12.605.000,-	= Rp. 226.890.000,-
b. Uang penghargaan masa kerja 7 x Rp. 12.605.000,-	= Rp. 88.235.000,-
c. Uang pengganti perumahan dan perobatan sebesar 15 % x Rp. 315.125.000,-	= Rp. 47.268.750,-
T o t a l -----	= Rp.362.393.750,-

Terbilang : **(tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)**

- 6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (Conservatoir beslaq) yang nantinya akan diletakkan dalam perkara ini.
- 7. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar segala biaya yang timbul dari perkara ini.

Atau apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasanya, BAMBANG HERMANTO SH, AGAN SURYA, SH., Advokad/Pengacara Publik/ Konsultasi Hukum/Mediator berkantor di Jl. Utama Sei Blumai Dusun I, Desa Dagang Kelambir, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan surat kuasa tertanggal 3 Januari 2017, sedangkan Tergugat hadir kuasanya Inwanuddin, SH., CN., HERIANTO, SH., RISWAN, SH., dari Kantor Advokad dan Konsultan Hukum, dari kantor LAW OFFICE INWANUDDIN, SH, CN., & REKAN beralamat di Jalan Gaperta No.151-B Medan Telp. (061-8467433) Medan, yang bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan surat kuasa tertanggal 21 Maret 2017;

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



dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 10 April 2017, pada pokoknya sebagai berikut;

- Bahwa Tergugat menolak dan membantah serta tidak mengakui Gugatan Penggugat seluruhnya kecuali yang diakui secara tegas dalam jawaban ini.
- Bahwa benar Penggugat adalah merupakan karyawan dari Tergugat yang bekerja sejak tanggal 04 April 1997 dengan jabatan terakhir Kepala Kantor Medan dan dengan menerima upah / gaji terakhir dari bulan Januari 2016 sampai dengan September 2016 sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah).
- Bahwa Tergugat selalu bertindak tegas, adil dan profesional dalam mempekerjakan para pekerja / karyawan termasuk Penggugat berdasarkan tugas dan kewajiban masing-masing dan setiap pekerja / karyawan dari Tergugat diperlakukan sama dan tanpa diskriminasi oleh Tergugat dan bukan diperlakukan berdasarkan rasa suka atau tidak suka atau keberpihakan pada karyawan tertentu, oleh karenanya tidak benar jika Penggugat menyatakan dalam Posita Gugatannya halaman 2 (dua) point 3 bahwa Tergugat merasa tidak nyaman dan kurang senang dengan keberadaan dan jabatan yang diemban Penggugat.
- Bahwa mengenai kebijakan-kebijakan strategis yang dilakukan dan diterapkan serta diambil oleh Bapak Ir. H. Iriadi, MM. selaku Direktur Utama PT. Tamiang Sari selalu mengutamakan dan mengedepankan kemajuan Perusahaan melalui rapat Direksi dan untuk kebijakan-kebijakan tertentu juga melibatkan Penggugat dan bahkan juga menerima masukan dari para pekerja / karyawan PT. Tamiang Sari, dan oleh karenanya tidak benar jika Penggugat menyatakan dalam Posita Gugatannya halaman 2 (dua) point 4 bahwa Penggugat tidak dilibatkan sebagai kepala kantor dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh Perusahaan.
- Bahwa kepemimpinan Bapak Ir. H. Iriadi Irawadi, MM. selaku Direktur Utama PT. Tamiang Sari tentu berbeda dengan kepemimpinan Direktur Utama sebelumnya (ic. Bapak Irianto Irawady) karena masing-masing Direktur Utama mempunyai cara dan strategi tersendiri dalam memajukan perusahaan, dan tentunya pula bagi Bapak Ir. H. Iriadi Irawadi MM. hal-



hal yang positif dari program kerja Dirut sebelumnya akan lebih ditingkatkan dan terhadap hal-hal yang tidak membawa hasil positif apalagi merugikan perusahaan tidak akan dilanjutkan dan diganti dengan yang lebih baik.

- Bahwa jika Penggugat bekerja secara profesional dan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di PT. Tamiang Sari tentunya Penggugat akan merasa nyaman bekerja pada Tergugat dan tidak akan ada rasa dalam diri Penggugat bahwa telah terjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sehingga kecurigaan-kecurigaan yang dimunculkan oleh Penggugat dalam Surat Gugatannya tidak akan terjadi kecuali jika selama dibawah kepemimpinan Dirut sebelumnya Penggugat telah melakukan tindakan dan perbuatan yang merugikan Tergugat (ic. PT. Tamiang Sari).
- Bahwa benar untuk Gaji Penggugat dibulan Oktober 2016 yang dibayarkan pada bulan Nopember 2016 terjadi pengurangan upah / gaji yang diterima oleh Penggugat dari sebelumnya Rp. 12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) menjadi Rp.5.000.000,= (lima juta rupiah).
- Bahwa pengurangan upah / gaji Penggugat ini merupakan akibat dari kemampuan keuangan perusahaan yang mengalami penurunan sehingga untuk mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan dilakukan pengurangan upah / gaji dan ketentuan ini tidak hanya berlaku bagi Penggugat saja tapi juga untuk pekerja dan staff yang lainnya.
- Bahwa seharusnya Penggugat selaku karyawan / pekerja yang loyal dan patuh pada ketentuan perusahaan mengetahui dan memahami kondisi yang dialami oleh Perusahaan (ic. Tergugat) dan bukan sebaliknya mohon untuk di PHK dan menuntut pembayaran pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 pada saat perusahaan mengalami kesulitan dalam keuangan.
- Bahwa oleh karenanya tidak benar dalil-dalil Posita Gugatan Penggugat halaman 2 (dua) point 6, 7 dan 8 yang menyatakan tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan yang sepihak dan sewenang-wenang serta ketidak senangan Tergugat terhadap Penggugat apalagi dengan menyatakan pengurangan upah / gaji dilakukan dengan harapan agar Penggugat mengundurkan diri.



- Bahwa selain itu tidak benar Tergugat telah melakukan diskriminasi maupun intimidasi kepada Penggugat sehubungan dengan pengurangan upah / gaji dari Penggugat sebagaimana disebutkan Penggugat dalam Gugatannya halaman 3 (tiga) point 10 karena pengurangan gaji yang juga berlaku untuk karyawan / pekerja lain maupun staff itu dilakukan semata-mata karena kondisi keuangan telah stabil tentunya semua akan mendapatkan gaji / upah kembali sesuai dengan yang telah diperoleh sebelumnya.
- Bahwa benar Penggugat melalui suratnya tertanggal 02 November 2016 yang ditujukan kepada Tergugat telah memohon untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas permintaan pekerja (ic. Muhammad Ridwan Daulay) dan didalam Surat tersebut Penggugat juga sekaligus menyatakan mengundurkan diri selaku pekerja / karyawan dari PT. Tamiang Sari (ic. Tergugat) terhitung mulai tanggal 2 November s/d. efektif tanggal 1 Desember 2016.
- Bahwa dengan adanya **Pernyataan Pengunduran idiri Penggugat** dalam suratnya tertanggal 02 November 2016 tersebut maka sesuai dengan **Ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-undang No: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** maka tidak ada kewajiban bagi **Tergugat untuk membayar tuntutan Pesangon yang diajukan oleh Penggugat dalam Surat Gugatannya sebesar Rp. 362.393.750,- (tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah).**
- Bahwa selain itu mengenai pengaduan Penggugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara mengenai 5 januari 2017 Nomor : 001.ABH.1.2017 sebagaimana dikemukakan dalam Gugatannya halaman 5 (lima) point 19, hal tersebut telah tergugat penuhi dan pembayaran tersebut Tergugat lakukan bukan karena adanya pengaduan dari Penggugat.
- Bahwa pembayaran gaji Penggugat untuk bulan Oktober 2016 yang dibayarkan pada bulan November 2016 yang sebelumnya sebesar Rp. 5.000.000,0 karena kondisi keuangan perusahaan yang lagi menurun yang kemudian akhirnya dibayarkan Tergugat sesuai dengan gaji sebelumnya yaitu sebesar Rp.12.605.000,- pada tanggal 13 Februari 2017 semata - mata dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan



tersebut dan berdasarkan **Surat Pernyataan Bersama tertanggal 13 Februari 2017** yang ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat dan saksi-saksi lainnya maka baik Penggugat maupun Tergugat telah berjanji dan sepakat untuk tidak akan melakukan penuntutan baik secara pidana maupun terdata.

- Bahwa dengan adanya **Surat Pernyataan Bersama dan Pengunduran Diri Penggugat bekerja pada Tergugat** tersebut maka tidak terbukti Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya tidak ada kewajiban bagi Tergugat untuk membayar uang pesangon Penggugat sebesar Rp.362.393.750,- (tiga ratus enam puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) sebagaimana dimintakan Penggugat dalam Petitum Gugatannya halaman 7 (tujuh) point 5.
- Bahwa dengan demikian tuntutan provisi Penggugat maupun permohonan sita jaminan (conservatoir beslag) dalam perkara ini juga beralasan hukum untuk ditolak.

Berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat kemukakan di atas cukup alasan bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Tergugat tersebut, pada persidangan tanggal 13 April 2017, Penggugat mengajukan Replik, sedangkan pada persidangan tanggal 20 April 2017, Tergugat mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat pada persidangan tanggal 4 Mei 2017, telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 8 dan menghadirkan 2 orang saksi ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat pada persidangan, telah di cocokkan dengan aslinya kecuali P-8 dan telah bermaterai cukup, adapun bukti-bukti surat tersebut adalah sebagai berikut :

Bukti P-1: Foto copy sesuai dengan aslinya surat rincian saldo jaminan hari tua dari Jamsostek menunjukkan bahwa Penggugat telah bekerja sejak tahun 1997;



Bukti P-2: Foto copy sesuai dengan aslinya surat permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas permintaan pekerja yang ditunjukkan kepada PT.Tamiang Sari;

Bukti P-3: Foto copy sesuai dengan aslinya surat dari PT.Tamiang Sari tertanggal 03 November 2016 yang dibuat dan ditandatangani oleh Ir.H.Iriady, MM selaku direktur Utama;

Bukti P-4: Foto copy sesuai dengan aslinya surat anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tertanggal 16 Desember 2016;

Bukti P-5: Foto copy sesuai dengan aslinya surat daftar gaji Kantor Direksi PT.Tamiang Sari dari bulan Jui 2016 sampai dengan bulan September 2016, yang dibuat dan ditandatangani oleh Ir.H.Iriadi Irawady, MM selaku Direktur Utama;

Bukti P-6: Foto copy sesuai dengan aslinya surat daftar gaji Kantor Direksi PT.Tamiang Sari dari bulan Oktober 2016, yang dibuat dan ditandatangani oleh Ir.H.Iriadi Irawady, MM selaku Direktur Utama;

Bukti P-7: Foto copy sesuai dengan aslinya surat pengaduan Nomor: 001.ABH.I.2017 tertanggal 5 Januari 2017 yang dibuat Penggugat melalui Kuasa Hukumnya Bambang Hermanto, SH;

Bukti P-8: Foto copy sesuai dengan aslinya Surat Pernyataan Bersama tertanggal 13 Pebruari 2017 yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya Penggugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi, adapun saksi – saksi yang dihadirkan oleh Penggugat bernama Darmadi, SE., dan Afrizar Pane, SE., dibawah sumpah menerangkan di persidangan sebagai berikut ;

1. Saksi DARMADI,SE :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat terakhir dibagian internal di kantor direksi PT.Tamiang Sari sejak tahun 2014 s/d September 2016;
- Bahwa PT.Tamiang Sari bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet terletak di Bandar Mariah Kecamatan Bangun Purba



Kabupaten Deli Serdang;

- Bahwa Penggugat benar bekerja di perusahaan Tergugat dengan jabatan Kepala Kantor ;
- Bahwa Penggugat benar telah membuat surat permohonan PHK kepada Pimpinan PT.Tamiang Sari disebabkan tadanya pemotongan upah Penggugat sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) dari upah yang biasa diterima yaitu sebesar Rp.12.605.000, (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah);
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat terakhir bekerja awal November 2016;
- Bahwa berdasarkan pengetahuan saksi kondisi perusahaan tidak dalam kondisi pait atau merugi;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan baik selama di perusahaan Tergugat;

2. Saksi AFRIZAR PANE,SE :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat dibagian konsultan keuangan/audit;
- Bahwa PT.Tamiang Sari bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet terletak di Bandar Mariah Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Deli Serdang;
- Bahwa Penggugat benar bekerja di perusahaan Tergugat dengan jabatan Kepala Kantor ;
- Bahwa Penggugat benar telah membuat surat permohonan PHK kepada Pimpinan PT.Tamiang Sari disebabkan tadanya pemotongan upah Penggugat sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) dari upah yang biasa diterima yaitu sebesar Rp.12.605.000, (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah);
- Bahwa kondisi perusahaan masih ber laba;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada awal Novemembr 2016;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 15 Mei 2017, Pihak Tergugat dalam mempertahankan dalil-dalil sangkalannya tersebut mengajukan bukti-bukti surat yang keseluruhannya foto copy dan tidak dapat menunjukan aslinya yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10 dan menghadirkan 3 (tiga) orang saksi yang bernama Irmono Irwandi, Sri Wahyuni, Miko Amajaya Kesuma,



adapun bukti-bukti tersebut adalah sebagai berikut;

- Bukti T-1: Foto copy sesuai dengan aslinya Akte Pernyataan Keputusan Rapat tgl.02 Juli 2014, No : 04 yang diperbuat oleh Syafril Warman, SH Notaris Medan;
- Bukti T-2: Foto copy sesuai dengan aslinya surat pernyataan mundur Tgl.02 Nopember 2016 dari Sdr.Muhammad Ridwan Daulay, SE.Ak, yang di Tujukan kepada PT.Tamiang Sari;
- Bukti T-3: Foto Copy sesuai dengan aslinya surat pernyataan bersama antara Ir.H.Iriadi Irwady, MM dan M.Ridwan Daulay, SE.Ak, perihal perdamaian dan menerima upah kerja bulan Oktober 2016 sebesar Rp.12.605.000, tertanggal 13 -02-2017;
- Bukti T-4: Foto copy sesuai dengan aslinya kwitansi penerimaan uang sebesar Rp.12.605.000,- tertanggal 13 Februari 2017 untuk pembayaran gaji bulan Oktober 2016 yang telah dibayar tanggal , 01 Nopember 2016;
- Bukti T-5: Foto copy sesuai dengan aslinya surat dari PT.Tamiang Sari yang ditujukan kepada Sdr.M.Ridwan Daulay, SE,AK, tanggal 03 Nopember 2016 yang pada pokoknya menjelaskan perusahaan tidak pernah memberhentikan Srd.Muhammad Ridwan Daulay, SE,Ak,melainkan atas permintaannya sendiri;
- Bukti T-6: Foto copy sesuai dengan aslinya aplikasi penarikan jamsostek dari Sdr. Muhammad Ridwan Daulay, SE,AK, tertanggal 21 May 2014;
- Bukti T-7: Foto copy daftar gaji kantor PT.Tamiang Sari Bulan Oktober 2016 sesuai dengan aslinya ;
- Bukti T-8: Foto copy permohonan PT.Tamiang Sari perihal uang panjar TBS pengiriman bulan September dan Oktober 2015 sesuai dengan aslinya ;
- Bukti T-9: Foto copy permohonan PT.Tamiang Sari perihal uang panjar TBS pengiriman bulan Juni – Juli 2016 sesuai dengan aslinya ;
- Bukti T-10: Foto copy permohonan PT.Tamiang Sari perihal penarikan uang titipan milik PT.Tamiang Sari sesuai dengan aslinya;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 15 Mei 2017 untuk meneguhkan dalil bantahan dalam Jawabannya, Tergugat menghadirkan 3 (tiga) orang saksi, adapun saksi yang dihadirkan oleh Tergugat bernama Irmmono Irwandy, Sri Wahyuni dan Miko Amjaya Kesuma dibawah sumpah menerangkan di persidangan sebagai berikut:

1. Saksi Irmmono Irwandy :
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat pada bagaian Pengawas umum di perkebunan dan masih bekerja sampai saat ini;
 - Bahwa PT.Tamiang Sari bergerak pada perkebunan;
 - Bahwa Penggugat sebagai kepala kantor yang bertanggung jawab



terhadap jalannya perusahaan;

- Bahwa sejak Penggugat sebagai kepala kantor kondisi perusahaan / perkebunan dan hasilnya menurun drastis sehingga perusahaan mengalami kerugian dan kesulitan keuangan;
- Bahwa akibat kesulitan keuangan perusahaan sehingga berdampak pada pengurangan gaji terhadap kepala kantor dan direksi;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat terakhir bekerja bulan november 2016;
- Bahwa perusahaan tidak pernah memberhentikan Penggugat justru sebaliknya Penggugat sendiri yang keluar sendiri dari perusahaan;
- Bahwa sejak Penggugat keluar dari perusahaan kondisi perusahaan berangsur- angsur baik hingga selang sebulan upah saksi dan pekerja lainnya mengalami peningkatan;

2. Saksi Sri Wahyuni :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat di bagian keuangan saat ini;
- Bahwa PT.Tamiang Sari bergerak di bagian Perkebuna Karet dan Kelapa sawit;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada awal Nopember 2016 dengan jabatan sebagai kepala kantor;
- Bahwa Penggugat tidak di berhentikan tetapi berhenti sendiri;
- Bahwa alasan Penggugat berhenti karena adanya pemotongan upah 5 jt dari upah bulan oktober tahun 2016 biasanya yaitu Rp.12.605.000,-;
- Bahwa Tergugat telah membayar bulan oktober tahun 2016 pada tanggal 13 Februari 2017;
- Bahwa Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sejak bulan november 2016;
- Bahwa Penggugat telah mengambil saldo Jaminan Hari Tua Jamsosteknya pada tahun 2014 padahal syarat pengambilan JHT tersebut adalah pekerja berhenti dari perusahaan dan sudah memiliki masa kepesertaan minimal 5 tahun;

3. Saksi Miko Amjaya Kesuma :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat bekerja di bagian



Administrasi di PT.Tamiang sari hingga saat ini;

- Bahwa PT.Tamiang Sari bergerak di bagian Perkebuna Karet dan Kelapa sawit;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada awal Nopember 2016 dengan jabatan sebagai kepala kantor;
- Bahwa Penggugat tidak di diberhentikan tetapi berhenti sendiri;
- Bahwa alasan Penggugat berhenti karena adanya pemotongan upah 5 jt dari upah bulan oktober tahun 2016 biasanya yaitu Rp.12.605.000,-;
- Bahwa Tergugat telah membayar bulan oktober tahun 2016 pada tanggal 13 februari 2017;
- Bahwa Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sejak bulan november 2016;
- Bahwa Penggugat telah mengambil saldo Jaminan Hari Tua Jamsosteknya pada tahun 2014 padahal syarat pengambilan JHT tersebut adalah pekerja berhenti dari perusahaan dan sudah memiliki masa kepesertaan minimal 5 tahun;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 22 Mei 2017, pihak Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI :

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya dalam Provisi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Mengabulkan seluruh gugatan Provisi dan memerintahkan Tergugat membayar seluruh hak-hak Penggugat dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi;

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan teliti gugatan Penggugat mengenai tuntutan Penggugat dalam Provisi pada petitum gugatan Penggugat, khususnya didalam posita tidak dengan jelas apa sebenarnya yang dituntut sehingga antara Posita dengan Petitum dalam hal tuntutan provisi tidak terdapat hubungannya dan tidak jelas dan tidak dapat dibuktikan diawal persidangan



Penggugat merupakan karyawan Tergugat yang bekerja sejak tanggal 04 April 1997 dengan jabatan terakhir kepala kantor Medan dengan upah terakhir Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah);

- Bahwa sejak Direktur Utama diambil alih oleh Ir.Iriadi Irawadi, MM dari sebelumnya Irianto Irawady bahwa sesuai dengan posita Penggugat bahwa Tergugat tidak nyaman dan tidak senang dengan keberadaan Penggugat dan jabatan yang di emban oleh Penggugat tidaklah benar karena Tergugat selalu bertindak tegas, adil dan Profesional dalam mempekerjakan pekerja dalam tugas dan kewajibannya masing-masing tanpa diskriminasi;
- Bahwa benar akibat kondisi keuangan perusahaan yang mengalami kesulitan sehingga pada bulan Oktober tahun 2016 ada pengurangan upah terhadap Penggugat sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) dan beberapa direksi demi menyelamatkan keuangan perusahaan tepatnya pembayaran upah pekerja lainnya namun setelah keuangan stabil Tergugat tentunya semua akan mendapatkan gaji/upah kembali sesuai dengan yang di peroleh sebelumnya dan tidak benar Tergugat telah melakukan diskriminasi maupun intimidasi terhadap Penggugat;
- Bahwa benar Penggugat melalui suratnya tertanggal 2 November 2016 yang di tujukan kepada Tergugat telah memohon pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri oleh Penggugat terhitung mulai 2 November 2016;
- Bahwa Bahwa sejak tanggal 2 Nopember 2016 Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya sebagai mana biasanya dan setelah keuangan perusahaan pulih kembali pada tanggal 13 Pebruari 2017 Tergugat telah membayar upah Penggugat penuh sesuai dengan upah sebeumnya sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah);
- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat justru sebaliknya Penggugat sendiri yang tidak masuk kerja sejak 2 Nopember 2016 ;

Menimbang, bahwa dari Gugatan Penggugat dan Jawaban Tegugat tersebut diatas terdapat fakta –fakta yang sebenarnya yaitu:



- Bahwa benar Penggugat adalah Karyawan Tergugat bekerja sejak 4 April 1997 dengan upah terakhir Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) dan jabatan terakhir sebagai kepala kantor;
- Bahwa benar berdasarkan keterangan saksi Tergugat dan bukti Tergugat perusahaan dalam kondisi kesulitan keuangan beberapa tahun terakhir akibat merugi sehingga pada bulan Oktober 2016 terpaksa memotong upah Penggugat dan direksi lainnya demi menyelamatkan perusahaan;
- Bahwa benar pada tanggal 2 Nopember 2016 Penggugat telah mengajukan surat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak lagi melaksanakan kewajibannya sebagai kepala kantor sejak tanggal 2 Nopember 2016;

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan teliti gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang menjadi permasalahan adalah :

1. Apakah permohonan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf (d) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbukti dan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan konsekwensi yang berkaitan dengan hak-haknya;

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 selama persidangan, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang di tandai dengan P-1 s/d P-8 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi di bawah sumpah sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat yang ditandai T-1 s/d T-10 dan menghadirkan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa setelah membaca gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat serta bukti- bukti dan saksi -saksi yang diajukan kedua belah pihak, bahwa awal permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak bulan 2 Nopember 2016 dimana Penggugat mengajukan surat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat disebabkan adanya pemotongan upah Penggugat dan hanya menerima Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) dari yang seharusnya sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) , namun berdasarkan dalil dan keterangan saksi Tergugat, Pengurangan upah tersebut dikeranakan kondisi kesulitan keuangan perusahaan beberapa



tahun terakhir sehingga harus meminjam dari rekanan tergugat;

Menimbang, bahwa didalam Jawabannya Tergugat mengakui adanya pemotongan upah tersebut disebabkan karena perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan beberapa tahun terakhir dan berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Sri Wahyuni yang bekerja di bagian keuangan di bahwa sumpah menerangkan bahwa pemotongan upah tersebut selain kepada Penggugat juga hal yang sama terjadi kepada beberapa Direktur PT.Tamiang Sari agar upah seluruh pekerja bisa terbayarkan, kesulitan keuangan perusahaan sudah terjadi sejak beberapa tahun terakhir sehingga untuk mengantisipasi kesulitan keuangan tersebut perusahaan telah berupaya melakukan pinjaman ke pihak lain dan jika kondisi keuangan perusahaan sudah baik maka upah yang di potong tersebut akan diberikan oleh Tergugat sebagaimana biasanya di terima;

Menimbang, bahwa akibat pemotongan upah Penggugat pada bulan Oktober 2016 yang seharusnya di terima pada awal November 2016 sehingga Penggugat mengambil sikap membuat surat permohonan pemutusan hubungan kerja tertanggal 2 Nopember 2016 yang di tujukan kepada Tergugat dan sejak tanggal 2 Nopember 2016 tersebut Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya masuk bekerja sebagai kepala kantor di PT.Tamiang sari;

Menimbang, bahwa setelah kondisi perusahaan Tergugat sudah mulai stabil sehingga pada tanggal 13 Februari 2017, Tergugat telah membayar upah Penggugat bulan Nopember 2016 sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) yang merupakan kewajiban Tergugat yang tertunda dikerankan perusahaan Tergugat mengalami Kesulitan keuangan beberapa tahun terakhir dan puncaknya adanya pemotongan upah Penggugat pada bulan tersebut(vide bukti T-4);

Menimbang, bahwa Penggugat adalah sebagai Kepala kantor PT.Tamiang Sari seharusnya sudah mengetahui kondisi kesulitan keuangan yang di alami oleh perusahaan, seharusnya Penggugat menunjukkan loyalitas kepada perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan demi menyelamatkan dan kesinambungan PT.Tamiang Sari;

Menimbang, bahwa dengan alasan pemotongan upah tersebut sehingga Penggugat memutuskan untuk membuat surat permohonan pemutusan hubungan kerja disaat kondisi perusahaan sedang dalam kesulitan keuangan, tindakan Penggugat tersebut tidaklah mencerminkan seorang Kepala kantor atau Pimpinan yang bertanggung jawab untuk mencari jalan keluar atau solusi

Halaman22dari28
Putusan PHI Nomor :49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



agar perusahaan bisa keluar dari kondisi kesulitan keuangan tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat yang merupakan kepala kantor dengan upah terakhir sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah), dengan jabatan sebagai kepala kantor seharusnya memberikan tauladan kepada bawahan, dimana sebagai pimpinan seharusnya sebagai ujung tombak penyelamat perusahaan yang sedang menagalami kesulitan keuangan, bukan malah sebaliknya disaat kondisi keuangan lagi kesulitan disaat itu juga dengan alasan pemotongan upah Penggugat memutuskan membuat surat permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, hal tersebut terkesan Penggugat tidak mencerminkan seorang pekerja yang bertanggung jawab sebagai pimpinan yang juga terlibat dalam mengambil keputusan strategis di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat Irmono Irwandi bagian pengawas lapangan dan umum, Sri Wahyuni bagian Keuangan, dan Miko Amjaya Kesuma Bagian Administrasidibawah sumpah menerangkan bahwa selama Penggugat menjadi kepala kantor tidak menunjukkan kinerja yang baik hal ini terlihat dari kedisiplinan Penggugat masuk kantor dan menjadi contoh yang tidak baik bagi pekerja lainnya sehingga berdampak pada Kondisi perusahaan mengalami penurunan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berdampak pada kerugian akibat hasil perkebunan yang sangat minim dan tidak ada langkah, solusi, inovasi dan cara mengatasi sehingga perusahaan beberapa tahun mengalami kesulitan keuangan, namun setelah Penggugat tidak lagi bekerja di perusahaan beberapa bulan setelah itu kondisi perusahaan membaik dan tidak mengalami kesulitan keuangan lagi sehingga upah ketiga saksi dan pekerja lainnya mengalami kenaikan;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat pada gugatannya poin 11 bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) " Pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut; huruf (d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

Menimbang, bahwa atas surat Penggugat perihal permohonan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 2 Nopember 2016 (vide bukti P-2) tersebut, sedangkan Tergugat merespon melalui surat tertanggal 3 Nopember 2016 (vide bukti T-5) yang intinya Perusahaan tidak pernah memberhentikan saudara / Penggugat (i.c. Muhammad Ridwan Daulay) tetapi penggugat



menganggap bahwa Penggugatlah yang mengundurkan diri karena sebagai kepala kantor seharusnya sudah mengetahui kondisi keuangan perusahaan dan pemotongan upah tersebut adalah langkah terakhir untuk meningkatkan kinerja agar perusahaan bisa kembali bangkit dan keluar dari kesulitan keuangan maka hak-hak Penggugat juga akan di berikan sebagaimana biasanya;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan meneliti bukti surat kedua belah pihak tidak terdapat adanya Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Tergugat perihal besaran upah yang diterima oleh Penggugat dengan jabatan kepala Kantor yang menjadi dasar besaran upah atau kewajiban yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Pemotongan upah Penggugat tersebut berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang telah disebutkan diatas karena kesulitan keuangan bukan menghindari dalam memberikan kewajiban Tergugat dalam hal ini upah Penggugat dan pada tanggal 13 februari 2017 Tergugat telah memenuhi kewajibannya membayar upah Penggugat sebesar Rp.12.605.000 (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) dengan penuh dan tidak ada pemotongan (vide bukti T-4), namun sebaliknya Penggugat sejak tanggal 2 Nopember 2016 tidak lagi melaksanakan kewajibannya dengan tidak masuk bekerja sebagai pimpinan yaitu kepala kantor dengan mengajukan surat permohonan pemutusan hubungan kerja disaat kondisi keungan perusahaan dalam keadaan sulit, hal tersebut tidaklah mencerminkan seorang pekerja dan pimpinan yang loyal terhadap kelangsungan perusahaan, oleh karenanya akan menjadi preseden buruk bagi iklim investasi yang berdampak pada kelangsungan perusahaan dan kelangsungan hidup seluruh pekerja di perusahaan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

Ayat (1): Pekerja /buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina, secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;



d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja / buruh;

e. Memerintahkan pekerja/ buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;atau

f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan,kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Ayat (2): Pemutusan hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 Kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Ayat (3): **Dalam hal Pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/ Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);**

Menimbang, bahwa Pasal 151 ayat (1) dan Ayat (3) Undang-undang No .13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

Ayat (1) “ Pengusaha, pekerja atau buruh ,serikat pekerja atau serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar- benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan maka bagi Pengusaha maupun



pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas pemotongan upah Penggugat pada bulan Oktober 2016 disebabkan akibat perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan pada tanggal 13 Februari 2017 **Tergugat telah memenuhi kewajibannya dengan membayar upah Penggugat sebesar Rp.12.605.000,- (dua belas juta enam ratus lima ribu rupiah) tidak ada potongan (vide bukti T-4), namun sebaliknya Penggugat sejak tanggal 2 Nopember 2016 tidak masuk bekerja lagi dan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai kepala kantor dan memohon pemutusan hubungan kerja tertanggal 2 Nopember 2016 (vide bukti P-2) disaat disaat perusahaan mengalami kesulitan keuangan sehingga Tergugat melalui suratnya tanggal 3 Nopember 2016 yang intinya tidak pernah memberhentikan Penggugat (vide bukti T-5) serta di dukung keterangan saksi Tergugat sebagaimana tersebut diatas oleh karenanya Majelis berkesimpulan gugatan Penggugat point 2 tentang Pasal 169 ayat (1) huruf (d) tidak terbukti sehingga gugatan Penggugat point 3 tidak beralasan hukum sehingga haruslah **di tolak;****

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya sedangkan Tergugat dalam dapat menguatkan dalil-dalil dalam bantahannya sehingga Majelis hakim berpendapat gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum oleh karenanya **harus ditolak;**

Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka 2 ditolak, berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Majelis Hakim berpendapat petitum Penggugat angka 3 tidak terbukti dan tidak beralasan hukum sehingga haruslah **di tolak;**

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Para Penggugat dalam **petitum angka 4** berupa *conservatoir beslag* adalah tidak berdasar sebab dalil-dalil gugatan Para Penggugat sebagaimana tertera dalam petitum angka 2 dan 3 ditolak, dengan demikian petitum angka 4 haruslah dinyatakan **ditolak;**

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat point 7 yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (uit voorbaar bij vooraad) Meskipun ada upaya hukum, perlawanan, (verzet) atau Kasasi , Mejalis berpendapat oleh karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam



ketentuan Pasal 191 ayat (1) RBg. jo. Surat Edaran MA RI Nomor 3 Tahun 2000 tentang Tuntutan Provisi dan Tuntutan Serta Merta (*Uit voerbaar bij voorraad*), yaitu tidak didasarkan pada suatu hak (title) otentik atau alat bukti yang bersifat otentik, maka tuntutan mengenai *Uit voerbaar bij voorraad* dinyatakan belum beralasan hukum, dengan demikian petitum ponit 5 sehingga haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya, nilai gugatan diatas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada yang kalah yaitu Penggugat yang bersama-sama tertera dalam amar putusan ini ;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM PROVISI :

Menyatakan Provisi Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolakgugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat sebagaimana tertera dalam putusan ini sebesar Rp.211.000.-(dua ratus sebelas ribu rupiah) .-

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, 29 tanggal Mei 2017, oleh kami, **RICHARD SILALAH, SH.**, sebagai Hakim Ketua, **MINGGU SARAGIH,SH.,MH.**, dan **DIAN ALIFYA, SE.**, masing – masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan pada Pengadilan Negeri Medan, Nomor : 49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn tanggal 8 Maret 2017, putusan tersebut pada hari Senin,5 Juni 2017 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut,**POTALFIN SIREGAR,SH** Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan KuasaTergugat.-

Halaman27dari28
Putusan PHI Nomor :49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn



Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua

MINGGU SARAGIH, SH., MH.,

RICHARD SILALAH, SH.

DIAN ALIFYA, SE.,

Panitera Pengganti

POTALFIN SIREGAR, SH.,

Biaya Perkara :

- Biaya Panggilan : Rp.200.000.-
- Biaya Materai : Rp. 6.000.-
- Redaksi : Rp. 5.000.-
- Jumlah : Rp.211.000.-

