

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA PEMINDAHAN
KARYAWAN TANPA ALASAN PADA PT. AGRO JAYA PERDANA
(Studi Putusan No. 133/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdu)**

SKRIPSI

OLEH:

**ADHE MUNITA NASUTION
13.840.0030**

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 8**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/2/20

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)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
Pemindahan Karyawan Tanpa Alasan Pada PT. Agro
Jaya Perdana (Studi Putusan No. 133/Pdt.Sus.PHI/
2016/PN.Mdn)

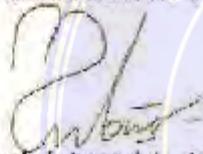
Nama : ADHE MUNITA NASUTION

NPM : 13. 840. 0030

Bidang : Hukum Perdata

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I



Anggreini Atmci Lubis, SH, M.Hum

PEMBIMBING II



Sri Hidayani, SH, M.Hum

DEKAN



(Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH)

Tanggal Lulus: 08 Juni 2018

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pemindahan Karyawan Tanpa Alasan Pada PT. Agro Jaya Perdana (Studi Putusan No. 133/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri.

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

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zuliady, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

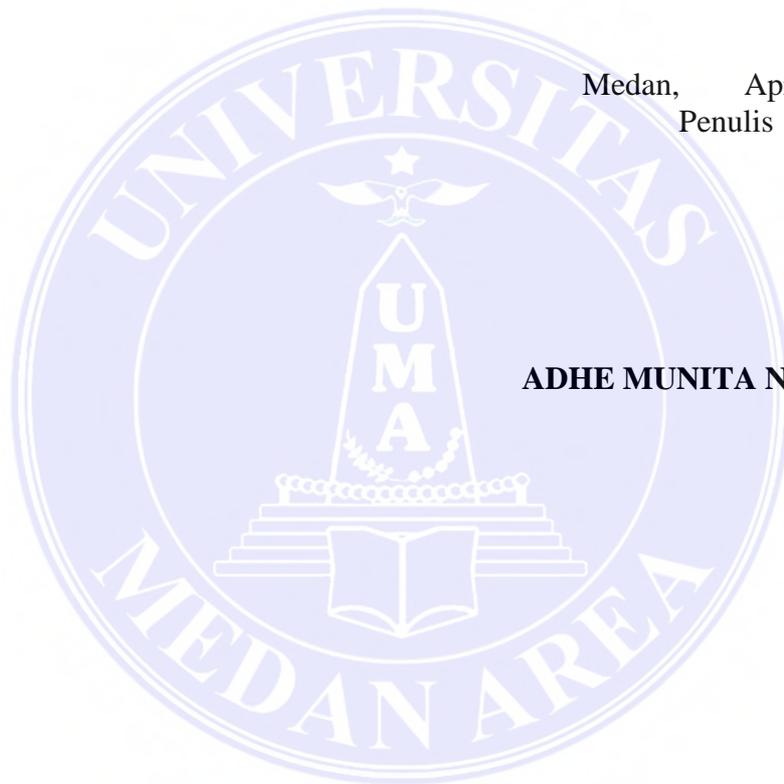
3. Ibu Anggreini Atmei Lubis, SH,M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I Penulis,
4. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
5. Ibu Dessy Agustina Harahap, SH, MH, selaku Sekretaris Seminar Outline Penulis,
6. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2013 yang telah memberikan motivasi dan kerja sama dengan penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, **Ayahanda Ir. H. Erwan Rozadi Nasution** dan **Ibunda Hj. Trilla Murni** yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih-sayang mereka tetap menyertai penulis, serta memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

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

Medan, April 2018
Penulis



ADHE MUNITA NASUTION

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR SINGKATAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Perumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Tujuan Penelitian	11
1.5.2 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Tenaga Kerja dan Pengusaha	13
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	13
2.1.2 Hak-Hak Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	17
2.2 Kerangka Konsep	24
2.3 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Sifat Penelitian.....	29

3.1.3	Waktu Penelitian	29
3.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Analisis Data	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1	Hasil Penelitian	32
4.1.1	Pengertian Hubungan Industrial	32
4.1.2	Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial	33
4.2	Hasil Pembahasan	35
4.2.1	Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja Pemindahan Karyawan Tanpa Alasan Pada PT. Agro Jaya Perdana	35
4.2.2.	Upaya Hukum Dalam Mencegah Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja Pemindahan Karyawan Tanpa Alasan Pada PT. Agro Jaya Perdana	41
4.2.3	Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Pada Putusan No. 133/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn....	43
4.2.4	Analisis Kasus	53
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	67

Daftar Pustaka

DAFTAR SINGKATAN

1. KUHP : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. LPPHI : Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. PHI : Perselisihan Hubungan Industrial
4. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
5. PPHI : Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial
6. UU : Undang-Undang



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia tidak mungkin hidup sendiri, oleh karena itu terjadilah sekelompok manusia yang hidup dalam suatu tempat tertentu. Pengelompokan manusia yang seperti ini biasanya disebut dengan masyarakat, dimana dalam kehidupan masyarakat ini terdiri dari berbagai corak kepentingan, pertentangan serta hal-hal lainnya yang timbul diakibatkan oleh keberadaan masyarakat itu sendiri.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam 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.¹ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

¹ Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginannya.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.²

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28, serta Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Peraturan perundang-undangan diatas merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan

² Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung. hlm. 5

dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.³ Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

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

³Lalu Husni, *Op Cit.* hlm. 34

dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.⁴ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.⁵

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan

⁴ Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

⁵ *Ibid* hlm. 33

suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.⁶

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁷

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

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.⁸

⁶ *Ibid* hlm. 36

⁷ Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung. hlm. 18

⁸ Siswanto, Sastrohadwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.⁹

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk

⁹ Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta. hlm.15

menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹⁰

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

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

¹⁰ Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303. Diakses Sabtu 14 Januari 2018.

sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.¹¹

Dalam hal ini ada pihak Penggugat Eka Fransiska, Umur 36 Tahun, Agama Islam, Kebangsaan Indonesia, beralamat Jalan Durian Gang Mesjid No. 47 Sidorame Barat Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan Sumatera Utara, Pekerjaan buruh PT. Agro Jaya Perdana, melawan PT. Agro Jaya Perdana beralamat setempat dikenal sebagai Jalan KL.Yos Sudarso Km. 15,5 Medan Sumatera Utara, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Penggugat adalah buruh PT. Agro Jaya Perdana sejak Bulan Mei 2001 dengan jabatan sebagai Administrasi Produksi dan memperoleh upah/gaji sebesar Rp.4.108.160 (*empat juta seratus delapan ribu seratus enam puluh rupiah*) per bulan; Dalam masa kerja dan/atau selama lebih kurang 14 (empat) belas tahun 9 (sembilan) bulan, Penggugat menjalankan kewajiban kerja dengan rajin, baik, disiplin, amanah dan penuh tanggung jawab, bahwa begitupun Tergugat tidak memberikan apresiasi baik atas kinerja Penggugat.

Tanggal 15 Januari 2016 seperti biasa Penggugat melaksanakan rutinitas kewajiban bekerja sebagai Administrasi Produksi, tiba-tiba Penggugat dikejutkan saat Tergugat memberikan surat bernomor: 023/AJP/PSN/I/2016 perihal peralihan tugas dari Administrasi Produksi Bagian Administrasi Mekanik Lapangan terhitung sejak tanggal 18 Januari 2016, atas kebijakan Tergugat tersebut Penggugat dengan perasaan yang sangat terpukul, mempertanyakan kepada Beng Sua *Incasu* Personalia, namun Beng Sua menjawab dengan enteng “bahwa hal ini adalah keputusan manajemen”.

¹¹ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

Tanggal 29 Januari 2016 Tergugat kembali melakukan kebijakan sewenang dengan memberikan Surat bernomor: 040/AJP/PSN/I/2016 perihal Surat Demosi atas diri Penggugat dari Staff Administrasi Mekanik menjadi karyawan Administrasi Mekanik, parahnya surat tersebut di berikan pada tanggal 29 Januari 2016 namun isi surat bertanggal 30 Januari 2016. Bahwa kebijakan Tergugat tersebut kembali menggoncang hati dan pikiran Penggugat, dikarenakan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran apalagi sampai merugikan Tergugat hal mana dibuktikan tidak sekalipun Penggugat mendapatkan Surat Peringatan (SP).

Kebijakan Tergugat yang secara sadar dan membabi buta menghakimi Penggugat lewat kebijakan-kebijakan sepihak tersebut tentunya sangat bertentangan dengan ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Adanya Perselisihan hubungan kerja sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat pada Putusan No. 133/Pdt.Sus/2016/PN.Mdn yang menjadi alasan penulis untuk mengambil judul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Dikarenakan Pemindahan Karyawan Tanpa Alasan Pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibuat karya ilmiah menjadi skripsi.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana.
2. Peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.

3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditinjau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
4. Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 133/Pdt.Sus/2016/PN.Mdn.
5. Upaya hukum dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana.

1.3 Pembatasan Masalah

Ini dibatasi hanya meneliti dan menganalisis suatu Putusan yaitu No. 133/Pdt.Sus/2016/PN.Mdn Mdn. Yang merupakan salah satu contoh putusan dengan kasus perselisihan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa alasan memindahkan pekerjanya tidak sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dengan ini maka pembatasan masalah adalah hanya berdasarkan putusan yang diambil oleh peneliti. Pembatasan masalah hanya di dasarkan dengan membahas yang terkait dengan kasus putusan yaitu Faktor-Faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa alasan, Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upaya untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana ?

2. Bagaimana upaya hukum dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana ?
3. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 133/Pdt.Sus/2016/PN.Mdn?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana.
2. Untuk mengetahui upaya hukum dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja pemindahan karyawan tanpa alasan pada PT. Agro Jaya Perdana.
3. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada Putusan No. 133/Pdt.Sus/2016/PN.Mdn.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum.

Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pekerja dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja dan hubungan industrial.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- 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 bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan pengusahaan, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan industrial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari azas-azas hukum, sejarah hukum, perbandingan hukum dan penelitian yang mempelajari sistematika hukum.²⁸

Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain:

- a. Bahan Hukum Primer: adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian dan perjanjian kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Bahan Hukum Sekunder: adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku literatur tentang perjanjian kerja, hasil-hasil penelitian yaitu Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tentang hubungan industrial dan tulisan para ahli hukum, majalah hukum, dan lain-lain.
- c. Bahan Hukum Tersier: adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

²⁸ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

3.1.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas 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.²⁹

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn pada Pengadilan Negeri Medan yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3.1.3. 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 Februari 2018, yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn untuk dianalisis.

²⁹Astri Wijayanti, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

Tabel : 1

No	Kegiatan	Bulan																				Keterangan
		Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Seminar Proposal	■	■	■	■																	
2	Perbaikan Proposal					■	■	■	■													
3	Acc Perbaikan							■	■													
4	Penelitian									■	■	■	■									
5	Penulisan Skripsi											■	■									
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■					
7	Seminar Hasil																	■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																			■	■	

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidak-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn untuk dianalisis.

3.3. Analisis Data

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.³⁰

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam perselisihan hubungan kerja tentang pemindahan karyawan tanpa alasan. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³⁰ Syamsul Arifin *Op Cit.* hlm. 66

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja di Dalam Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn karena pemindahan karyawan yang dilakukan oleh tergugat yaitu PT. Agro Jaya Perdana tanpa adanya pemberitahuan pada penggugat serta alasan-alasan terjadinya pemindahan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penggugat, namun menurut tergugat yaitu PT. Agro Jaya Perdana alasan dilakukannya pemindahan karyawannya karena kinerja yang kurang baik, serta suka berteriak dan membanting pintu toilet.
2. Upaya untuk mencegah terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik. Dalam hal ini upaya lain yaitu :
 - a. Melaksanakan Keseluruhan Hak Normatif Pekerja.
 - b. Perhatian terhadap Kesejahteraan Pekerja.
 - c. Mengembangkan Komunikasi yang Efektif.
 - d. Menyediakan fasilitas yang diperlukan.
 - e. Kelembagaan/Sarana Hubungan Industrial (Serikat Pekerja, Bipartit, Peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama).

3. Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja pada Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn disebut Perselisihan hubungan Industrial diselesaikan melalui Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui muswarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, Konsiliasi adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja Arbitrase yaitu cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, karena tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka pada Putusan No. 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn proses perselisihan hubungan kerja diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

5.2. Saran

1. Ada baiknya bagi setiap perusahaan harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan pemindahan kerja karyawannya serta melakukan demosi atau penurunan jabatannya terhadap para pekerja, harus ada factor-faktor penyebab yang pasti, disertai adanya bukti-bukti yang dapat mendukung kesalahan para pekerja. Harus sesuai dengan faktor-faktor yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
2. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit dan Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan.
3. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang, karena PHI tidak mampu melaksanakan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Untuk itu perlu membuat mekanisme yang dapat memenuhi asas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Ahmad, Tohardi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2010. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Asri Wijayanti, 2002, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta
- _____, 2011. *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- C.S.T, Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta.
- Dyah Ochterina Susanti dan A'an Efendi. 2015. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2005. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta.
- Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Lalu Husni, 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2004, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

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

Syamsul, Arifin 2012. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*” Medan Area University Press.

Suratin, 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung.

Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIP. Jakarta.

Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

W.J.S Poerwadarminta 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang - Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

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

C. Internet

<http://kbbi.kata.web.id/penyelesaian>

Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.

Shvoong.com, “*Konsep Dasar Hubungan Industrial*”, <http://id.shvoong.com/social-sciences/2005328-konsep-dasar-hubungan-industrial/>,



keahlian dalam hal administrasi, disiplin dan penuh tanggung jawab,” di alihkan pada tempat dan kondisi yang sangat tidak lazim bagi Penggugat, dimana dalam 1 (satu) masa kerja dan/atau lebih dari 14 (empat) belas tahun Penggugat bekerja dengan penuh tanggung jawab, baik dan disiplin terhadap Tergugat tanpa sekalipun melakukan kesalahan apalagi sampai merugikan Tergugat, hal ini dibuktikan dengan tidak sekalipun Penggugat menerima sanksi atau teguran baik lisan dan maupun tulisan (surat peringatan);

- f. Bahwa lebih dari itu pada bagian Administrasi Mekanik Lapangan tidak dibutuhkan keahlian khusus dikarenakan sudah menjadi kebiasaan bahwasanya yang mengerjakan dan/atau menanggungjawabinya kinerja serta membuat laporan kinerja adalah mandor;

Anotasi :

“Sudah menjadi kebiasaan dan lazim diperusahaan Tergugat bahwa Pada bagian ini tidak mengenal Administrasi Mekanik”.

- g. Bahwa kemudian seyogiannya Mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
1. *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
 2. *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*
 3. *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.*
- h. Bagaimana mungkin Penggugat yang memiliki skill administrasi dan memiliki kinerja baik, tiba-tiba di alihkan ke bagian administrasi mekanik yang sebelumnya tidak ada dikarenakan pengerjaan pada bagian ini ditanggungjawabinya oleh mandor;
- i. Tentu kebijakan Tergugat yang menempatkan Penggugat pada bagian Administrasi Mekanik tanpa memperhatikan dan bahkan mengenyampingkan peraturan Ketenagakerjaan merupakan kebijakan melawan hukum;



- j. Dalam struktur operasional kinerja pada perusahaan Tergugat tidak mengenal dan/atau tidak ditemukan bahagian Administrasi Mekanik di tempat seorang wanita, maka wajar dan sangat logis sebagai wanita Penggugat menanyakan perihal kebijakan Tergugat dimaksud, apalagi seluruh buruh pada bagian lingkup tersebut adalah laki-laki;
- k. Bahwa walau begitupun sebagai bentuk tanggung jawab bekerja Penggugat tetap melaksanakan kewajiban bekerja pada Tergugat;
- l. Bahwa dalam masa kerja pada bagian Administrasi Mekanik Penggugat memohon kepada Parjo *Incasu* Supervisor, agar Penggugat dapat menempati ruangan di lantai 2 (dua) karena Penggugat tidak dapat melaksanakan kerjanya dengan baik dan penuh konsentrasi disebabkan suasana dan kondisi ruangan yang bising dengan hiruk pikuk suara mesin;
- m. Namun Parjo *Incasu* Supervisor tidak bisa berbuat apa-apa dan tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat, dan sembari menyampaikan bahwa yang tidak memperbolehkan Penggugat untuk menempati ruangan di lantai II adalah Erwan *incasu* Managemen;
- n. Bahwa lebih dari itu ternyata pada Tanggal 29 Januari 2016 Tergugat kembali melakukan kebijakan sewenang dengan memberikan Surat bernomor :040/AJP/PSN/II/2016 perihal Surat Demosi atas diri Penggugat dari Staff Administrasi Mekanik menjadi karyawan Administrasi Mekanik, parahnya surat tersebut di berikan pada tanggal 29 Januari 2016 namun isi surat bertanggal 30 Januari 2016;
- o. Bahwa kebijakan Tergugat tersebut kembali menggoncang hati dan pikiran Penggugat, dikarenakan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran apalagi sampai merugikan Tergugat hal mana dibuktikan tidak sekalipun Penggugat mendapatkan Surat Peringatan (SP);
- p. Bahwa begitupun pada tanggal 29 Januari 2016 setidaknya pukul 15.00 wib Penggugat kembali melaksanakan aktivitas bekerja sembari mempertanyakan kepada Parjo *Incasu* Supervisor terkait dengan kebijakan penurunan jabatan tanpa dilakukan perundingan terlebih dahulu, lantas Supervisor menjawab, "Bahwa Penggugat tidak dapat dikembalikan pada tempat dan posisi semula dan tetap di bagian karyawan Administrasi Mekanik Lapangan", lantas memerintahkan Penggugat untuk mengganti baju dinasnya seperti pakaian yang dikenakan oleh para mekanik;
- q. Bahwa atas kebijakan tersebut Penggugat tiba-tiba mengalami depresi yang sangat luar biasa, terjatuh bahkan tidak sadarkan diri (pingsan) dan



- di rawat di 1 (satu) Rumah Sakit selama 3 (tiga) hari dikarenakan kenyamanan rumah sakit kurang layak, sehingga Penggugat memohon izin untuk pulang dan untuk seterusnya masih harus dikontrol ke dokter mengingat berdasarkan diagnosa Dokter, Penggugat harus tetap dikontrol berobat secara teratur;
- r. Bahwa pada tanggal 02 Februari 2016 Penggugat kembali bekerja, dan absensi Penggugat sudah berada diluar bersama-sama dengan karyawan Mekanik, dan dikarenakan masih dalam kondisi lemah sehingga tidak konsentrasi bekerja, maka lebih kurang pukul 12.00 Wib, Penggugat permissi pulang;
 - s. Bahwa untuk pemulihan dan pengobatan Penggugat terus melakukan rawat jalan atas penyakit yang diderita, berupa kontrol secara teratur;
 - t. Bahwa kebijakan Tergugat yang secara sadar dan membabi buta menghakimi Penggugat lewat kebijakan-kebijakan sepihak tersebut tentunya sangat bertentangan dengan ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Bahwa atas perselisihan tersebut (kebijakan Tergugat atas mutasi dan bahkan demosi) sesuka hati, juga telah dimohonkan perundingan bipartite oleh Penggugat melalui Kuasanya dengan Surat tertanggal 10 Februari 2016 perihal permohonan perundingan Bipartite dan diterima Tergugat pada tanggal 11 Februari 2016;
6. Bahwa benar dalam perundingan Penggugat dan Tergugat tertanggal 25 Februari 2016 tidak ada menemukan titik penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa begitupun dalam masa perundingan bipartite normanya Penggugat dan Tergugat musyawarah mencapai mufakat sebagaimana prinsip Hubungan Industrial Pancasila (PHI) dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dengan cara-cara tidak lazim dan tidak menghormati jalannya perundingan tergugat memanggil Penggugat;
8. Bahwa walau Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan menerbitkan Anjuran Nomor : 567/2019/DSTKM/2016 tertanggal 19 April 2016, yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana mempekerjakan kembali Sdr. Eka Fransiska.



9. Namun Tergugat tidak menunjukkan itikad baik dan membuka hati dalam upaya membangun Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan tidak melaksanakan anjuran Pegawai Mediator dimaksud;
10. Bahwa meskipun telah dianjurkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan untuk kembali mempekerjakan Penggugat namun Tergugat dengan arogan tetap menolak melaksanakan anjuran Pegawai Mediasi dimaksud;
11. Bahwa ternyata Tergugat tidak juga tergerak kesadaran nuraninya atau keinsyafan bathinnya untuk melaksanakan isi anjuran, sehingga tindakan Tergugat tidak dapat ditafsirkan lain kecuali bahwa Tergugat secara implisit nyata berupaya memproklamirkan kepada khalayak bahwa kebijakan Tergugat yang tidak melaksanakan aturan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku itu sah dan sempurna tanpa cacat hukum;
12. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (dengan tidak melaksanakan isi anjuran) yang dilakukan oleh Tergugat lebih cenderung ingin menghilangkan hak Penggugat atas pesangon (*misbruik van recht*), memperlihatkan itikad buruk dari Tergugat dan tidak mungkin lagi Tergugat disadarkan akan kekeliruannya, oleh karenanya Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan Cq. Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan menghukum Tergugat agar membayar pesangon kepada Penggugat dengan penghitungan karena kesalahan Tergugat, segera setelah putusan ini berkekuatan tetap sebesar rincian sebagai berikut :

Rincian pesangon :

a. Uang pesangon : 2 X 9 X Rp. 4.108.160	=	Rp73.946.880,-
b. Penghargaan Masa Kerja : 5 x Rp. 4.108.160,-	=	<u>Rp. 20.540.800,-</u>
Total	=	Rp. 94.487.680,-
c. Uang Penggantian hak :		
15 % X 94.487.680,-	=	Rp. <u>14.173.152,-</u>
Total	=	Rp.108.660.832,-

Terbilang : seratus delapan juta enam ratus enam puluh ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah.

13. Kebijakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 155



ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tegas menyatakan, bahwa:

"Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum".

14. Oleh karenanya patut menurut hukum jika Pengadilan memerintahkan Tergugat melaksanakan hak atas upah Penggugat selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Putusan Sela sebagaimana di atur dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi :

"Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak Pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan".

15. Upah selama proses ini terhitung mulai bulan Februari sampai dengan Juli 2016 dengan rincian sebagai berikut :

Februari – Juli 2016

6 bulan X Rp.4.108.160,- = Rp. 24.648.960,-

Terbilang : *dua puluh empat juta enam ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus enam puluh rupiah),-*

16. Bahwa guna menjamin agar gugatan Penggugat tidak menjadi nihil dan hampa serta agar Tergugat sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka Penggugat memohon untuk diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta kekayaan milik Tergugat baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relevan dengan nilai tuntutan;

17. Bahwa beranjak dari realitas proses penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yang berlarut-larut, penolakan Tergugat melaksanakan anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Medan, maka sangatlah beralasan Penggugat meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 10.000.000,- (*sepuluh juta rupiah*) secara tunai dan sekaligus, bila Tergugat lalai melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap, hingga Tergugat melaksanakan secara tuntas dan sempurna;



18. Bahwa berdasarkan fakta dan tuntutan yang diajukan yang didukung alat bukti yang cukup, sangat beralasan bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan untuk memutuskan bahwa putusan dapat dijalankan lebih dahulu, walaupun ada Kasasi dan Verzet (*uitvoerbaar bij voorraad*);
19. Bahwa atas seluruh uraian yang Penggugat kemukakan, maka memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memanggil para pihak dan memberikan amar putusan sebagai berikut :

A. Primair :

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
- b. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum;-----
- c. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;-----
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) kepada Penggugat, dengan total Rp. 108.660.832,- (*seratus delapan juta enam ratus enam puluh ribudelapan ratus tiga puluh dua rupiah*) ;-----
- e. Mewajibkan tergugat untuk membayar upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Penggugat, dengan total Rp. 24.648.960,-----
(*dua puluh empat juta enam ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus enam puluh rupiah*),-----
- f. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) secara tanggung renteng besarnya Rp. 10.000.000,- (*sepuluh juta rupiah*) secara tunai dan sekaligus, apabila tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap hingga tuntas dan sempurna;--
- g. Menghukum Tergugat atas biaya yang timbul dalam perkara ini;-----
- h. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah dijalankan dalam perkara ini;-----
- i. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada Kasasi atau Verzet (*uitvoerbaar bij voorraad*);-----

B. Subsidiar :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex-aequo et bono*);-----



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir diwakili oleh kuasanya M.AMRUL SINAGA,S.H., SAKTI MAKMUR SIREGAR, S.H., & FRANS HADI PURNOMO SAGALA,S.H., Kesemuanya Advokat & Konsultan Hukum pada **Law Office M.AMRUL SINAGA,S.H & PARTNERS** Beralamat setempat dikenal sebagai Jalan Abdul Hakim/Pasar I Gang Tengah No. 6 A Kota Medan 20132 – SUMUT, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 15 Juli 2016,;

Tergugat telah hadir kuasa hukumnya SUKIRAN, SH. M.Kn., AMOS J SILALAH, SH., MANGARA MANURUNG, SH, MH.,WIDYA KASIH BATU BARA, SH, MH., PANCA INDRA YUSANI, SH dan LEDEN SIMANGUNSONG, SH., Adalah para Advokat pada Kantor Hukum “JASATAMA” Yang berkantor di komplek Cilincing Indah No.50, Jln.K.L Yos Sudarso Lingkungan 14 B, Kelurahan Glugur Kota, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan Telp/HP.(061)42066764/08531111283, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 31 Agustus 2016,;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun tidak berhasil dan oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, kuasa Tergugat telah mengajukan jawaban dan Gugatan rekonsensi tertanggal 03 Oktober 2016, yang pada pokoknya sebagai berikut :

I. DALAM KONPENSI

A. EKSEPSI

Eksepsi Diskualifikasi Gugatan

1. Bahwa dalam perkara aquo Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan dalam Surat Nomor: 567/2019/DSTKM/2016 tanggal 19 April 2016 Perihal ANJURAN menganjurkan:
 - a. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana mempekerjakan kembali sdr. Eka Fransiska;
 - b. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana dan Pekerja Sdr. Eka Fransiska memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Ajuran ini.



2. Bahwa ternyata kemudian Penggugat mengajukan gugatan aquo ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Medan dengan permohonan diantaranya: Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dan Menghukum Tergugat untuk membayar tunai uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) kepada Penggugat, dengan total Rp. 108.660.832 (*seratus delapan juta enam ratus enampuluh ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah*);
3. Bahwa disamping itu juga Penggugat dalam gugatannya telah merinci UANG PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA dan UANG PENGANTIAN HAK yang jumlahnya sebesar Rp. Rp. 108.660.832 (*seratus delapan juta enam ratus enampuluh ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah*);
4. Bahwa menurut hukum gugatan yang demikian gugatan yang tidak selaras dengan Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan oleh karenanya dikualifisir sebagai gugatan yang tidak sempurna (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kabur (Obscuurlibel)

1. Bahwa Penggugat tidak ada menguraikan dalam posita tentang Perbuatan Tergugat yang Melawan Hukum, akan tetapi dalam petitum Penggugat ada menyatakan Bahwa Perbuatan Tergugat telah melakukan pebuatan melawan hukum oleh karena itu gugatan penggugat dikualifisir sebagai gugatan kabur (Obscuurlibel) karena antara Posita dan Petitum dari gugatan Penggugat saling bertentangan (kontradiksi)
2. Oleh karena gugatan Penggugat Obscuurlibel maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvan klijke Verklaard*).

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menyangkal seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat terkecuali ada hal-hal yang diakui dan sejalan dengan jawaban Tergugat sebagaimana akan diuraikan dibawah ini;



2. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 1 Mei 2001 dengan gaji total pokok Rp. 3.208.160,- (tiga juta dua ratus delapan ribu seratus enam puluh rupiah) uang makan Rp. 450.000,- (empat ratus lima puluh ribu rupiah) dan uang transport Rp. 450.000,- (*empat ratus lima puluh ribu rupiah*);
3. Bahwa benar Tergugat dipindah tugaskan dari bagian Adm. Produksi ke bagian Adm. Mekanik Lapangan terhitung tanggal 18 Januari 2016 sesuai dengan Surat No. 023/AJP/PSN/II/2016 tanggal 15 Januari 2016 karena kinerjanya kurang baik;
4. Bahwa benar Tergugat diturunkan jabatannya (*demosi*) dari Staf Adm Mekanik Lapangan menjadi Karyawan Adm Mekanik Lapangan karena kinerjanya kurang baik sebagaimana Surat No. 040/AJP/PSN/II/2016 tanggal 30 Januari 2016;
5. Bahwa tidak benar Penggugat dalam kedudukannya sebagai Pekerja pada Tergugat merupakan pekerja yang baik, karena faktanya Penggugat dalam lingkungan kerja sering melakukan tindakan-tindakan yang sangat tidak santun seperti mengucapkan kata "banci", berteriak, membanting pintu toilet;
6. Bahwa pada tanggal 29 Januari 2016 Tergugat Pingsang di tempat/lokasi Perusahaan dan dibawa ke Rumah Sakit oleh Pekerja lain;
7. Bahwa setelah sembuh Penggugat hanya masuk pada tanggal 3 Februari 2016, kemudian tidak pernah masuk lagi dengan alasan yang tidak diketahui mengapa tidak masuk kerja;
8. Bahwa pada tanggal 6 Februari Penggugat dipanggil agar hadir pada tanggal 9 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 057/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada Tergugat sehubungan tidak masuk kerja, akan tetapi Penggugat tidak hadir;
9. Bahwa pada tanggal 12 Februari Penggugat dipanggil kembali agar hadir pada tanggal 15 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 058/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada Tergugat sehubungan tidak masuk kerja, akan tetapi Penggugat tidak hadir;
10. Bahwa pada tanggal 16 Februari Penggugat dipanggil agar hadir pada tanggal 18 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 058/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada



Tergugat dan pada Surat tersebut Penggugat menyampaikan perihal: Apabila Penggugat tidak datang atau memberikan keterangan secara tertulis dilengkapi yang dilengkapi dengan bukti yang sah, maka kepada Penggugat/Pekerja dapat diputus hubungan kerjanya dengan kualifikasi mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja;

11. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan dirinya sebagai Pekerja yang baik, menguasai keahlian dalam hal administrasi, disiplin dan penuh tanggung jawab, dengan demikian Penggugat sebagai Pekerja yang bekerja pada Tergugat tentu tidak akan Menolak Mutasi karena mutasi merupakan bagian dari PERINTAH KERJA dengan demikian MENOLAK MUTASI BERARTI MENOLAK PERINTAH KERJA;
12. Bahwa demikian juga dengan tindakan Tergugat menempatkan diri Penggugat dari Staff Administrasi Mekanik menjadi Karyawan Administrasi Mekanik dengan Surat bertanggal 30 Januari 2016 merupakan HAK DARI TERGUGAT;
13. Bahwa atas hal tersebut Penggugat melalui kuasanya mengajukan perundingan Bipartit dan dilaksanakan pada tanggal 25 Februari 2016 namun tidak menemukan penyelesaian;
14. Bahwa atas hal tersebut Penggugat mengajukan penyelesaian melalui Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan dengan menerbitkan Ajuran Nomor: 567/2019/DSTKM/2016/ tanggal 19 April 2016 Menganjurkan:
 - a. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana (Tergugat) mempekerjakan kembali sdr. Eka Fransiska (Penggugat);
 - b. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana dan Pekerja sdr. Eka Fransiska memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Ajuran ini.
15. Bahwa tidak benar Tergugat tidak membuka hati bagi Penggugat, pada prinsipnya Tergugat membuka diri untuk mempekerjakan Penggugat, namun dengan syarat memenuhi ketentuan dan aturan yang ditetapkan Penggugat;



16. Bahwa oleh karena Tergugat masih dan menerima Penggugat untuk bekerja kembali, maka segala tuntutan Penggugat terhadap Tergugat mengenai Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Pengantian Hak sangat tidak relevan lagi untuk diperiksa dan dipertimbangkan dalam perkara ini;
17. Bahwa demikian juga tuntutan Penggugat mengenai upah Proses dalam perkara aquo yang didasarkan pada ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial harus dikesampingkan dan ditolak, karena Tergugat tidak pernah melakukan Skorsing kepada Penggugat;
18. Bahwa tuntutan Penggugat agar Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan atas harta benda milik Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak, harus ditolak karena tuntutan yang demikian mengada-ada, karena bagi Tergugat mematuhi dan melaksanakan perintah hukum merupakan kewajiban yang patut dan harus dilaksanakan;
19. Bahwa demikian juga tentang tuntutan Penggugat terhadap Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) secara tunai sekaligus harus ditolak, karena Penggugat dalam gugatannya meminta pembayaran sejumlah uang, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 606.a RV atau 259 Rbg harus ditolak;
20. Bahwa tentang tuntutan agar Majelis Hakim perkara aquo untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini meskipun ada Perlawanan, Banding maupun Kasasi (*uitvoobar bij voorraad*) harus ditolak dan dikesampingkan oleh Majelis Hakim aquo, karena tidak memenuhi kriteria Pasal 180 ayat (1) HIR jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij Voorraad*) dan Provisionil.

Maka berdasarkan hal-hal yang sebagaimana telah diuraikan Tergugat diatas berkenaan apa kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak seluruh dalil dan dalih gugatan Penggugat ini.

II. DALAM REKONPENSI

1. Bahwa segala apa yang telah diuraikan pada bagian tersebut diatas mutatis mutandis mohon dimasukkan pada bagian rekonpensi ini, oleh karena itu tidak perlu diulangi lagi;



2. Bahwa selanjutnya Penggugat dalam konpensi disebut sebagai Tergugat dalam rekonsensi yang disingkat dengan Penggugat d.k./Tergugat d.r. sedangkan Tergugat dalam konpensi selanjutnya disebut Penggugat dalam rekonsensi yang disingkat dengan Tergugat d.k./Penggugat d.r. ;
3. Bahwa Ajuran dari Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Pemerintah Kota Medan Nomor: 567/2019/DSTKM/2016/ tanggal 19 April 2016 Menganjurkan:
 - a. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana (ic.Tergugat d.k./Penggugat d.r.) mempekerjakan kembali sdr. Eka Fransiska (ic. Penggugat d.k./Tergugat d.r)
 - b. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana dan Pekerja sdr. Eka Fransiska memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Ajuran ini.
4. Bahwa sudah tegas dan jelas serta benar Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan oleh karenanya harus dipatuhi oleh Penggugat d.r.;
5. Bahwa Penggugat d.r. menunggu kehadiran dari Tergugat d.r. untuk kembali bekerja pada tempat yang ditentukan oleh Penggugat d.r., namun Tergugat d.r. tidak datang untuk bekerja, malah mengajukan gugatan aquo;
6. Bahwa oleh karena Penggugat d.r. sampai gugatan ini berlangsung masih menunggu kehadiran Tergugat d.r. untuk bekerja kembali, maka patut dan beralasan hukum Majelis Hakim menghukum Tergugat d.r. untuk bekerja kembali pada tempat yang ditentukan oleh Penggugat d.r.;

III. DALAM KONPENSI dan REKONPENSI

Bahwa oleh karena perkara aquo merupakan perkara perselisihan hubungan industrial yang nilai objek gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas berkenan apa kiranya Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk menerima Ekspesi, Jawaban dalam pokok perkara serta menerima gugatan reconpensi ini seraya mengadili dan mengambil keputusan yang amarnya adalah sebagai berikut:

I. DALAM KONPENSI:

A. Dalam Eksepsi:

- Menerima Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima

B. Dalam Pokok Perkara:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya

II. DALAM REKONPENSI

1. Mengabulkan gugatan reconpensi Penggugat d.r. untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat d.r. untuk bekerja kembali pada tempat yang ditentukan oleh Penggugat d.r.;

III. DALAM KONPENSI dan REKONPENSI

- Membebaskan biaya perkara yang timbul baik dalam gugatan konvensi maupun reconpensi kepada Negara

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik dan Jawaban dalam Rekonvensi pada tanggal 12 Oktober 2016 yang pada pokoknya tetap pada Gugatannya, dan Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 19 Oktober 2016, dan pada pokoknya tetap pada jawabannya,;

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR / Pasal 283 RBg. adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat kedepan persidangan telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-19, adalah sebagai berikut :

Halaman 15

Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn



1. Bukti P-1 : Photo Penggugat bersama dengan rekan-rekan satu kerja di PT. Agro Jaya Perdana, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
2. Bukti P-2 : Photo ruangan tempat Penggugat melaksanakan aktivitas kerja setelah dipindah tugaskan(Mutasi) dari staff Administrasi Produksi menjadi staff Administrasi mekanik, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
3. Bukti P-3 : Photo ruangan tempat Penggugat melaksanakan aktivitas kerja setelah dipindah tugaskan(Mutasi) dari staff Administrasi Produksi menjadi staff Administrasi mekanik, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
4. Bukti P-4: Fotocopy Surat Perihal Permasalahan Hubungan Kerja tertanggal 14 Juli 2016 yang ditujukan kepada Kepala Kantor Wilayah Sumatera Utara Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
5. Bukti P-5: Fotocopy Kartu Tanda Pengenal (Badge) No.Kartu AD 03 NIK 01.05.233 atas nama Penggugat, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
6. Bukti P-6: Fotocopy surat panggilan bernomor:057/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 06 Februari 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
7. Bukti P-7: Fotocopy penerimaan (tanda terima) surat panggilan bernomor:057/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 06 Februari 2016, yang diterima pada tanggal 10 Februari 2016 pukul 14.00 Wib, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
8. Bukti P-8 : Fotocopy surat panggilan bernomor:058/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 12 Februari 2016, yang diterima tanggal 15 Februari 2016 pukul 10.00 Wib, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
9. Bukti P-9 : Fotocopy penerimaan (tanda terima) surat panggilan bernomor:058/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 12 Februari 2016, yang diterima pada tanggal 15 Februari 2016 pukul 14.00



Wib, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;

10. Bukti P-10: Fotocopy panggilan bernomor:058/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 16 Februari 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
11. Bukti P-11: Fotocopy penerimaan (tanda terima) surat panggilan bernomor:058/AJP/PSN/II/2016 tertanggal 16 Februari 2016, yang diterima pada tanggal 18 Februari 2016 pukul 14.15 Wib, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
12. Bukti P-12: Fotocopy Surat Keterangan Dokter Nomor:YM.01.06.296 tertanggal 05 Februari 2016 yang diterbitkan oleh dokter ahli jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen tidak ada aslinya,;
13. Bukti P-13: Fotocopy Surat Keterangan Dokter Nomor:YM.01.06.335 tertanggal 16 Februari 2016 yang diterbitkan oleh dokter ahli jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
14. Bukti P-14: Fotocopy Surat Keterangan Dokter Nomor:YM.01.06.568 tertanggal 24 Maret 2016 yang diterbitkan oleh dokter ahli jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
15. Bukti P-15: Fotocopy surat rujukan peserta BPJS No. Rujukan :0216-02-16 tertanggal 05 Februari 2016 dan serta surat rujukan balik tertanggal 12 Februari 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
16. Bukti P-16: Fotocopy surat rujukan peserta BPJS No. Rujukan :0099-03-16 tertanggal 24 Mei 2016 dan serta surat rujukan balik tertanggal 24 Maret Februari 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
17. Bukti P-17: Fotocopy Surat Pernyataan atas nama Suparjo tertanggal 21 Oktober 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;
18. Bukti P-18: Fotocopy Surat Pernyataan atas nama Heru Siswadi tertanggal 25 Oktober 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;



19. Bukti P-19: Fotocopy Surat Pernyataan atas nama Titin Winda tertanggal 24 Oktober 2016, bukti telah diberi materai cukup dan dinazegelen sesuai dengan aslinya,;

Menimbang, bahwa dari sekalian bukti surat telah dinazegelen dan dicocokkan sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-12, P-15, dan P-16, tidak ada aslinya,;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yakni **Sdr. Heru Siswadi**, yang telah disumpah menurut agamanya masing-masing, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Heru Siswadi, Menerangkan :

- Bahwa Penggugat sama-sama bekerja di PT. Agro Jaya Perdana
- Bahwa saksi pekerja sejak tahun 1991.
- Bahwa saksi tidak tahu kapan Penggugat masuk kerja di PT. Agro Jaya Perdana.
- Bahwa Penggugat sudah tidak masuk kerja lagi sejak Februari 2016.
- Bahwa saksi tidak bekerja lagi di PT. Agro Jaya Perdana sejak akhir bulan Juni 2016.
- Bahwa Penggugat tidak diberhentikan akan tetapi di Mutasi ke tempat yang tidak layak.
- Bahwa Penggugat dimutasikan di Medan juga ke bagian belakang masih dilingkungan perusahaan juga.
- Bahwa Penggugat di PT. Agro Jaya Perdana dahulu dibagian Administrasi sekarang di bagian belakang di Administrasi juga, akan tetapi dibagian belakang ditempat yang baru laki laki semua hanya Penggugat yang perempuan.
- Bahwa Penggugat tidak menerima dipindahkan ke tempat yang baru.
- Bahwa Penggugat menjalani Muatsi lebih kurang satu minggu.
- Bahwa ada surat penurunan jabatan.
- Bahwa Penggugat pernah pingsan, setelah itu Penggugat sakit sejak 2 Februari 2016 s/d tanggal 16 Juni 2016.
- Bahwa Penggugat tidak dating karena sakit.
- Bahwa ada surat panggilan terhadap Penggugat akan tetapi Penggugat tidak dating.
- Bahwa Penggugat dan saksi dapat uang makan dan uang transportasi.
- Bahwa walaupun tidak masuk kerja tetap ada uang makan dan uang transportasi.



- Bahwa Penggugat sering datang terlambat dan sudah pernah diskorsing dan Penggugat berjanji tidak akan mengulangi lagi.
- Bahwa Penggugat tidak melakukan perintah kerja dan melawan atasan.
- Bahwa Penggugat tidak pernah ditelepon yang pertama kali dipanggil melalui biro jasa Ana Ekspres.
- Bahwa Penggugat sudah tiga kali dipanggil melalui kurir.
- Bahwa Perusahaan bersedia mempekerjakan Penggugat kembali.
- Bahwa pada waktu masuk kerja ada surat pernyataan bersedia ditempatkan dimana saja.
- Bahwa Pekerjaan yang lama sama dengan pekerjaan yang baru.
- Bahwa waktu supir mengantarkan surat kepada Penggugat keluarga Penggugat memukul supir.

2. Saksi Rikson Oliver Simanjutak, Menerangkan :

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sama-sama satu pekerjaan di PT. Agro Jaya Perdana.
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja pada tanggal 6 Februari 2016.
- Bahwa saksi pada masuk kerja tahun 2013 Penggugat bekerja dibagian Administrasi Produksi.
- Bahwa perusahaan bergerak dibidang pengelolaan inti sawit hanya untuk local saja.
- Bahwa jumlah karyawan lebih kurang 200 orang.
- Bahwa saya tidak tahu kenapa Penggugat tidak masuk kerja, tetapi mulai bulan Januari 2016 karena sakit dalam bekerja.
- Bahwa dibagian tempat Penggugat bekerja tidak ada asap dan debu, tidak ada perempuan disana.
- Bahwa Penggugat tidak mau bekerja lagi karena tempatnya tidak nyaman.
- Bahwa kerja sama tetapi tempatnya saja yang berbeda.
- Bahwa ditempat sana perempuan biasa-biasa saja tergantung perusahaan.

Menimbang, bahwa pihak Penggugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 30 November 2016 dan Tergugat tersebut telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 23 November 2016;

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



Pemerintah Kota Medan oleh karenanya dikualifisir sebagai gugatan yang tidak sempurna (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuurlibel*)

- Bahwa Penggugat tidak ada menguraikan dalam posita tentang Perbuatan Tergugat yang Melawan Hukum, akan tetapi dalam petitum Penggugat ada menyatakan Bahwa Perbuatan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum oleh karena itu gugatan penggugat dikualifisir sebagai gugatan kabur (*Obscuurlibel*) karena antara Posita dan Petitum dari gugatan Penggugat saling bertentangan (kontradiksi);
- Oleh karena gugatan Penggugat *Obscuurlibel* maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvan klijke Verklaard*).

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti lebih cermat gugatan Penggugat ternyata dapat dipahami dan bahwa Eksepsi Tergugat terhadap gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim mempertimbangan sebagaimana yang terurai dibawah ini,;

Menimbang, bahwa Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat, adalah Perselisihan Hubungan Industrial sebagai mana yang diamanatkan Pasal 1 butir (22) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 butir (1) UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat sangatlah jelas dasar hukum dan objek sengketanya,;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat sangat jelas dasar hukum dan objek sengketanya, dan Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat sudah melalui proses Mediasi serta telah pula diterbitkan Anjuran atas Mediasi dimaksud, hal tersebut merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial,



sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 83 Undang –undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidaklah Diskualifikasi sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat,;

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat sangatlah jelas, dan tidak kabur (*Obscuur Libel*) serta juga tidak Diskualifikasi sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat dalam eksepsinya, oleh karena eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar, maka eksepsi Tergugat harus dinyatakan ditolak ;

TENTANG POKOK PERKARA,

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat (ic.Eka Fransiska) bekerja dengan Tergugat (ic. PT. Agro Jaya Perdana) dengan jabatan sebagai Administrasi Produksi dan memperoleh upah sebesar Rp.4.108.160,- perbulan, bekerja sejak bulan Mei 2001 dengan masa kerja 14 tahun 9 bulan,;
- Bahwa sejak 18 Januari 2016 Penggugat di Mutasi dan Demosi dari Administrasi Produksi ke bagian Administrasi Mekanik, dengan surat bernomor:023/AJP/PSN/II/2016 perihal peralihan tugas, hal ini sangat mengguncangkan hati dan pikiran Penggugat karena Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran apalagi sampai merugikan Tergugat dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) ;
- Bahwa dalam masa kerja pada bagian Administrasi Mekanik Penggugat memohon kepada Supervisor, agar Penggugat dapat menempati ruangan di lantai 2 (dua) karena Penggugat tidak dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dan penuh kosentrasi disebabkan suasana dan kondisi ruangan yang bising dengan hiruk pikuk suara mesin,;
- Bahwa akibat hal tersebut diatas Penggugat jatuh sakit dan dirawat 3(tiga) hari dirumah sakit, karena rumah sakit kenyamananya tidak layak dan selanjutnya Penggugat izin pulang dan di rawat jalan,;
- Bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat telah melalui proses Mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan dan menerbitkan Anjuran Nomor: 567/2019/DSTKM/2016



tertanggal 19 April 2016 yang isinya “ Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana mempekerjakan kembali sdr. Eka Fransiska”

- Bahwa selanjutnya Penggugat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mohon Pemutusan Hubungan Kerja dan menuntut hak-hak berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak serta upah proses yang seluruhnya sebesar Rp.108.660.832,-kepada Tergugat,;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menolak seluruh dalil dalil gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 1 Mei 2001 dengan gaji total pokok Rp.3.208.160,- uang makan sebesar Rp.450.000,- dan uang transport sebesar Rp.450.000,-
- Bahwa Penggugat menolak perintah kerja, karena Mutasi merupakan bagian dari perintah kerja dengan demikian menolak mutasi berarti menolak perintah kerja,;
- Bahwa pada tanggal 29 Januari 2016 Tergugat Pingsang di tempat/lokasi Perusahaan dan dibawa ke Rumah Sakit oleh Pekerja lain, setelah sembuh Penggugat hanya masuk pada tanggal 3 Februari 2016, kemudian tidak pernah masuk lagi dengan alasan yang tidak diketahui mengapa tidak masuk kerja;
- Bahwa pada tanggal 6 Februari Penggugat dipanggil agar hadir pada tanggal 9 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 057/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada Tergugat sehubungan tidak masuk kerja, akan tetapi Penggugat tidak hadir;
- Bahwa pada tanggal 12 Februari Penggugat dipanggil kembali agar hadir pada tanggal 15 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 058/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada Tergugat sehubungan tidak masuk kerja, akan tetapi Penggugat tidak hadir;
- Bahwa pada tanggal 16 Februari Penggugat dipanggil agar hadir pada tanggal 18 Februari 2016 pukul 10.00 wib sebagaimana sesuai Surat No. 058/AJP/PSN/II/2016 guna memberikan penjelasan kepada Tergugat dan pada Surat tersebut Penggugat menyampaikan perihal: Apabila Penggugat tidak datang atau memberikan keterangan secara



tertulis dilengkapi yang dilengkapi dengan bukti yang sah, maka kepada Penggugat/Pekerja dapat diputus hubungan kerjanya dengan kualifikasi mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja;

- Bahwa Tergugat masih mau menerima Penggugat untuk bekerja kembali sebagaimana atas Anjuran Mediasi,;

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab Penggugat dan Tergugat, maka perselisihan perkara *a quo* adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga pokok persoalan yuridis yang perlu dibuktikan adalah :

“Apakah Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dapat dijadikan alasan untuk Pengakhiran Hubungan Kerja sebagaimana yang diajukan Penggugat ?

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 untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-19 dan 1(satu) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 s/d bukti T-3 dan 2(dua) orang saksi,;

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

Menimbang, bahwa antara Penggugat dengan Tergugat benar ada hubungan hukum yakni hubungan kerja yang berakibat kepada timbulnya hak dan kewajiban dari masing-masing Pihak, hal tersebut sama diakui oleh masing-masing Pihak baik pada gugatan Penggugat maupun dalam jawaban Tergugat, sehingga sesuatu yang sudah diakui tidak perlu adanya beban pembuktian kepada masing-masing Pihak, namun demikian sebagai identitas diri Penggugat telah mengajukan bukti P-5 berupa ID card,;

Meimbang, bahwa atas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai konsekwensi kewajiban Tergugat dan merupakan hak Penggugat berupa pembayaran sejumlah uang sebagai upah atau gaji, namun akan tetapi masing-masing pihak mendalihkan jumlah yang berbeda Penggugat mendalihkan besaran upah Penggugat sebesar Rp.4.108.160,- dan sedangkan Tergugat mendalihkan besaran upah pokok sebesar Rp.3.208.160,- ditambah dengan uang makan sebesar Rp.450.000,- dan uang transfert sebesar



Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas, maka Tergugat diwajibkan menerima Penggugat bekerja kembali dan membayar upah yang belum dibayarkan sebagai upah proses sebesar Rp.24.648.960,- (dua puluh empat juta enam ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus enam puluh rupiah),;

DALAM REKONVENSI.

Menimbang bahwa setelah meneliti dengan cermat maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi, pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- Bahwa segala apa yang telah diuraikan pada bagian tersebut diatas mutatis mutandis mohon dimasukkan pada bagian rekonvensi ini, oleh karena itu tidak perlu diulangi lagi;
- Bahwa selanjutnya Penggugat dalam konvensi disebut sebagai Tergugat dalam rekonvensi yang disingkat dengan Penggugat d.k./Tergugat d.r. sedangkan Tergugat dalam konvensi selanjutnya disebut Penggugat dalam rekonvensi yang disingkat dengan Tergugat d.k./Penggugat d.r. ;
- Bahwa Ajuran dari Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Pemerintah Kota Medan Nomor: 567/2019/DSTKM/2016/ tanggal 19 April 2016 Mengajukan:
 - a. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana (ic.Tergugat d.k./Penggugat d.r.) mempekerjakan kembali sdr. Eka Fransiska (ic. Penggugat d.k./Tergugat d.r)
 - b. Agar Pengusaha PT. Agro Jaya Perdana dan Pekerja sdr. Eka Fransiska memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Ajuran ini.
- Bahwa sudah tegas dan jelas serta benar Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan oleh karenanya harus dipatuhi oleh Penggugat d.r.;
- Bahwa Penggugat d.r. menunggu kehadiran dari Tergugat d.r. untuk kembali bekerja pada tempat yang ditentukan oleh Penggugat d.r., namun Tergugat d.r. tidak datang untuk bekerja, malah mengajukan gugatan aquo;



- Bahwa oleh karena Penggugat d.r. sampai gugatan ini berlangsung masih menunggu kehadiran Tergugat d.r. untuk bekerja kembali, maka patut dan beralasan hukum Majelis Hakim menghukum Tergugat d.r. untuk bekerja kembali pada tempat yang ditentukan oleh Penggugat d.r.;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Rekonvensi, maka oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam konvensi secara Mutatis Mutandis juga merupakan pertimbangan didalam rekonvensi,;

Menimbang, bahwa terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak pernah ada Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, yang ada hanya Penggugat Rekonvensi melakukan Mutasi dan Demosi terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi,;

Menimbang, bahwa Mutasi secara Eksplit tidak diatur di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dapat melakukan berdasarkan kebutuhan kerja, kebijakan dan merupakan hak dan kewenangan dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat konvensi,;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi masih menginginkan kehadiran Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk bekerja kembali pada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, sebagaimana juga sesuai dalam Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan,;

Menimbang, bahwa berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dalam petitum agar Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi bekerja kembali berdasar dan beralasan untuk dikabulkan,;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI,

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan selanjutnya karena nilai gugatan tidak melebihi dari Rp. 150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini,;

Memperhatikan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM KONVENSI,

TENTANG EKSEPSI,

- Menolak Eksepsi Tergugat;

TENTANG POKOK PERKARA,

- Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian,;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah berakhir,;
- Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ditempat semula sejak putusan ini dibacakan, dan membayar Upah proses sebesar Rp.24.648.960,- (*dua puluh empat juta enam ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus enam puluh rupiah*),-;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya,;

DALAM REKONVENSI,

- Mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya,;
- Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk bekerja kembali pada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi,;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI,

- Membebankan kepada Negara ongkos perkara ini sebesar Rp.636.000,- (*enam ratus tiga puluh enam ribu rupiah*),- ;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Rabu tanggal 7 Desember 2016 oleh Mahyuti, SH., MH. selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH., MH dan Meilinus AGPH GULO, S.Kom. masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Rabu tanggal 21 Desember 2016 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Betty, SH., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan

Halaman 30

Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

dengan dihadiri Kuasa Penggugat tanpa dihadiri Tergugat ataupun kuasa hukumnya ;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Nurmansyah, SH., MH

Mahyuti, SH., MH.

Meilinus AGPH GULO, S.Kom.

Panitera Pengganti,

Betty, SH.,

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp.625.000,-
 - Biaya Materai : Rp. 6.000,-
 - Redaksi : Rp. 5.000,-
 - Jumlah :Rp. 636.000,-
- (enam ratus tiga puluh enam ribu rupiah),-