



P U T U S A N

Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

CHRISTIAN MAILOA, umur 66 tahun, pekerjaan Pelaut, bertempat tinggal di Jalan CHR Martha Tiahahu RT/RW 001/001 Desa Amantelu Kecamatan Sirimau Kota Ambon, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada Yafet L. Sahupala, S.H., advokat pada Organisasi Bantuan Hukum Yayasan Lingkar Pemberdayaan Perempuan Dan Anak, beralamat di Jalan KH. Ashari Air besar Negeri Batu Merah Kompleks Setengah Lusin RT 005/RW 16 dan Jalan Sais Perintah Nomor 4 Kelurahan Ahusen, Kecamatan Sirimau Kota Ambon , berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2018, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

MELAWAN

PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO) cq. PT.

PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO)

CABANG AMBON , berkedudukan di Jakarta, yang diwakili oleh GANEFI dalam kedudukannya sebagai Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum sesuai Akta Notaris Ida Adiningsih, S.H. nomor 1 tanggal 6 Agustus 2018 yang beralamat di Jalan Gajah Mada Nomor 14 Jakarta Pusat , dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada Dr. Jimmy Simanjuntak, S.H., M.H., Albertus Iwan Pasau, S.H., Karina Astari, S.H., M.H., Jeffrey Y. Napitupulu, S.H., Jhanzen Sagala, S.H., Benny Marnala Pasaribu, S.H, Gabrina S. Simandjuntak, SH, Fransisca Theresa Simanjuntak, SH., dan Safiera Aulia Putryanca, S.H. Para Advokat pada kantor Law Firm Jimmy Simanjuntak & Partners, beralamat di Jalan

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 1 dari 29



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

Menara Taspen, Lantai 16 Suite 1406-1407 Jalan
Jendral Sudirman Nomor 2 Jakarta Pusat, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus nomor TH.08.15/02/SK/2018
tanggal 15 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai
TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon
tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2
Agustus 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 2 Agustus 2018 dalam Register Nomor
7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Amb, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 16
Januari 2016, dengan jabatan sebagai Mualim 1 Pada Kapal Sabuk
Nusantara 33 milik Tergugat;
2. Bahwa adapun pekerjaan yang diperintahkan atau diberikan Tergugat
kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak
terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan
pokok pada perusahaan Pelayaran;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat hak-hak yang diterima
oleh Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan Rp.
14.568.308 (empat belas juta lima ratus enam puluh delapan ribu tiga
ratus delapan rupiah) secara terus menerus yang yang dibayarkan
secara langsung oleh Tergugat via Rekening BRI Cabang Ambon
dengan pembayaran upah terakhir 11 hari kerja pada bulan September
yaitu sebesar Rp 5.341.712 (lima juta tiga ratus empat puluh satu ribu
tujuh ratus dua belas rupiah);
4. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu 1 (satu)
tahun dan 9 (sembilan) bulan yang berlangsung secara terus
menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja
antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 2 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu tidak tertentu (menetap) sebagaimana diatur pada Pasal 60 – 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

5. Bahwa pada bulan September 2017 Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan dan atau tanpa suatu alasan yang jelas dengan cara melakukan mutasi turun (sign off) tanpa sepengetahuan Tergugat pada tanggal 7 September 2017 sesuai surat Mutasi (mutation letter) No 833/PL/PKL/PWA/2017;
6. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan dan atau tanpa alasan yang jelas, maka diwajibkan oleh Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku;
7. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban;
8. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Provinsi Maluku, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku mengeluarkan Surat Nomor : 565/289 perihal anjuran tanggal 29 Maret 2018 yang menganjurkan :
 - a. Tergugat dapat mempertimbangkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan jabatan dan posisi semula
 - b. Pihak Tergugat membayar
 - Upah terakhir :Rp. 14.568.308
 - Pesangon :Rp.2x2bulan upahx14.568.308 =Rp 58.273.232
 - Penggantian hak:15% x 58.273.232 = Rp 8.740.984
 - = Rp.67.104.216
 - c. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;
9. Bahwa terhadap Surat Mediator hubungan industrial Nomor : 565/289 perihal Anjuran tanggal 29 Maret 2018, Tergugat tidak memberikan Tanggapan atas Anjuran sehingga dinyatakan menolak anjuran tersebut;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 3 dari 29

Disclaimer

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



10. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ambon guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat, sebab Penggugat tidak pernah diberikan pesangon berupa hak-hak Penggugat sesuai aturan yang berlaku juga tidak disertai dalam program pensiun;

11. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Tergugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan atau memberi pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak jelas di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

- Upah terakhir :Rp. 14.568.308
- Pesangon :Rp. $2 \times 2 \text{ bulan upah} \times 14.568.308 = \text{Rp } 58.273.232$
- Pergantian hak : $15\% \times 58.273.232 = \text{Rp } 8.740.984$
=Rp.67.104.216

Jadi jumlah hak yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp 67.104.216 (enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah);

13. Bahwa apabila Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 4 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ambon c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar memeriksa dan memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku No 565/289 tanggal 29 Maret 2018 sah dan dapat diterima;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
 - Upah terakhir :Rp. 14.568.308
 - Pesangon :Rp. 2 x 2 bulan upah x 14.568.308 = Rp 58.273.232
 - Penggantian hak :15% x 58.273.232 = Rp 8.740.984
= Rp.67.104.216
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 5000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
6. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, namun perdamaian tidak tercapai sampai putusan perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 5 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku sudah mendamaikan dan memeriksa perkara ini dan selanjutnya memberikan anjuran Surat Nomor : 565/289 tanggal 29 Maret 2018 sebagai berikut:

- a. Tergugat dapat mempertimbangkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan jabatan dan posisi semula
- b. Pihak Tergugat membayar
 - Upah terakhir :Rp. 14.568.308
 - Pesangon :Rp.2x2bulan upahx14.568.308 =Rp 58.273.232
 - Pergantian hak:15% x 58.273.232 = Rp 8.740.984
 - = Rp.67.104.216
- c. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;
Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- A. Gugatan Penggugat Harus Ditolak Karena Karena Dasar Hukum Dalil Gugatan Tidak Jelas (obscur libel);
 1. Bahwa pada halaman 2 butir 4 Posita Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu 1 (satu) tahun dan 9 (sembilan) bulan yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur pada Pasal 60-63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 2. Bahwa sangat tidak berdasar dan mengada-ada dalil Penggugat pada halaman 2 butir 4 Gugatan tersebut. Sangatlah perlu ditegaskan bahwa dasar hukum kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kontrak sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Laut dengan No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016 dengan jangka waktu kerja 6 (enam) bulan, artinya sifat kontrak kerja antara Para Pihak a quo adalah kontrak yang sifatnya dibatasi jangka waktu (sementara);
 3. Bahwa adapun maksud dan tujuan pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana dalam Perjanjian Kerja

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 6 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Laut No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016 adalah atas kebutuhan tenaga kerja untuk ikatan dinas pelayaran laut, yang mana sistem kontraknya adalah kontrak jangka pendek dan sewaktu-waktu dapat diakhiri oleh pihak pengusaha (in casu Tergugat) berdasarkan kebijakan perusahaan;

4. Bahwa uraian penjelasan sifat kontrak kerja dan jenis pekerjaan antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana ditegaskan di atas telah tepat dan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenakerjaan"):

Pasal 59:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan".

5. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut di atas, maka sangatlah jelas dan terang bahwa jenis kontrak kerja antara Para Pihak a quo adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bukanlah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sifat jangka waktunya tidak terbatas sebagaimana di dalilkan oleh Penggugat. Dengan demikian sangatlah patut dan berdasar bahwa terhadap Gugatan Penggugat adalah tidak jelas kabur (obscur libel), karenanya Gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijkeverklaard*);

- B. Gugatan Penggugat Haruslah Ditolak karena Petitum Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Tidak Berdasar;

6. Bahwa pada petitum halaman 4 butir 2 Gugatan, penggugat menyampaikan permohonan (petitum) untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon mengacu pada ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 7 dari 29

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa petitum tersebut sangatlah tidak berdasarkan hukum. Sebagaimana telah ditegaskan Penggugat pada uraian sebelumnya, sangatlah jelas dan tegas bahwa kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWT bukan PKWTT, dengan demikian tuntutan pesangon sebagaimana dimohonkan oleh Penggugat pada petitum Gugatan butir 4 adalah sangat keliru dan tidak berdasarkan hukum dan harus dikesampingkan karena dasar penuntutan pesangon adalah atas dasar hubungan kontrak kerja PKWTT (*quod non*) dengan penegasan Penuntutan Pesangon harus dengan alasan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (*quod non*);
8. Bahwa selanjutnya pada halaman 4 butir 5 Penggugat, Penggugat menyampaikan permohonan (petitum) untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara berkekuatan hukum tetap;
9. Bahwa sangat tidak berdasar dan mengada-ada petitum Penggugat pada halaman 4 butir 5 Gugatan tersebut. Bahwa penerapan uang paksa (*dwangsom*) hanya dimungkinkan pada putusan yang amarnya menyebutkan suatu hukuman atau perintah yang bukan merupakan pembayaran sejumlah uang, Sedangkan Penggugat dalam petitumnya jelas menuntut pembayaran sejumlah uang sebesar Rp.67.104.216 (enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah) sebagaimana disebutkan dalam butir 5 petitum tersebut. Dengan demikian tuntutan uang paksa (*dwangsom*) haruslah ditolak demi hukum sebagaimana dalam kaidah hukum yurisprudensi MA RI berikut:
 - a. Putusan MA RI No. 38 K/SIP/1967 tanggal 17 Mei 1967:

“Bahwa dalam persoalan pembayaran ganti rugi berupa uang, *dwangsom* sudah tepat tidak diberlakukan, karena putusan berupa ganti rugi sejumlah uang dapat langsung dinilai dan dieksekusi, karena itu tuntutan *dwangsom* tersebut harus ditolak”;
 - b. Putusan MA RI No. 79k/Sip/1972:

“*dwangsom* tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar uang”;
 - c. Putusan MA RI No. 307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976:

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 8 dari 29

Disclaimer

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



“*dwangsom* wajib ditolak apabila putusan dilaksanakan dalam eksekusi riil dalam pembayaran sejumlah uang”;

10. Bahwa selanjutnya, pada petitum pada halaman 4 butir 6 Penggugat, Penggugat menyampaikan permohonan (petitum) untuk menghukum Tergugat menanggung biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*;
11. Bahwa Penggugat tidak memahami tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa salah satu sifat khusus penyelesaian perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah apabila Jumlah seluruh Gugatan dibawah Rp.150.000.000,- maka terhadap pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya artinya,seluruh biaya yang timbul atas pemeriksaan hingga eksekusi perkara ditanggung oleh Negara;
12. Berdasarkan uraian tersebut diatas, sangatlah jelas dan berdasar bahwa terhadap petitum Gugatan Penggugat pada halaman 4 butir 4, 5 dan 6 haruslah ditolak untuk seluruhnya, karena tidak berdasarkan ketentuan hukum;

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa Tergugat tetap pada dalil-dalil eksepsi, yaitu Gugatan Penggugat cacat formil karenanya wajib untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijkverklaard*). Namun untuk menguatkan dalil-dalil Tergugat, Tergugat akan menguraikan dan menyampaikan tanggapan dalam pokok perkara sebagai berikut:

- A. Dalil Penggugat yang Menyatakan Jenis Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Tidak Berdasar dan Mengada-ada;
13. Bahwa pada halaman 1 butir 2 Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa adapun pekerjaan yang diperintahkan atau diberikan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan pelayaran. Selanjutnya, pada halaman2 butir 4 Posita Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa berdasarkan lamannya masa kerja Penggugat yaitu 1 (satu) tahunan 9 (sembilan) bulan yang berlangsung secara terus

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 9 dari 29



menerus dantidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerjaantara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur pada Pasal 60-63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

14. Bahwa sangat tidak berdasar dan mengada-ada dalil Penggugat tersebut. Karena Penggugat sudah mengakui secara tegas melalui posita Penggugat pada halaman 1 butir 1 Gugatan dengan menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 16 Januari 2016 dengan jabatan sebagai Mualim 1 pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat. Adapun dalil posita Penggugat tersebut adalah sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kontrak Perjanjian Kerja Laut No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016 tanggal 6 Januari 2016;

15. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 1 dan Pasal 3 kontrak Perjanjian Kerja Laut tersebut, telah jelas dan terang bahwa jenis kontrak kerja tersebut adalah kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu sebagaimana dikutip:

Pasal 1:

“Pihak I (Tergugat) memberikan pekerjaan kepada Pihak II (Penggugat) dan Pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu tertentu dalam Pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di pelabuhan indonesia dimana ada pejabat Direktorat Perhubungan Laut yang berwenang”.

Pasal 3:

“Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini, sesudah memulai masa kerja selama 6 Bulan terhitung sejak 6 Januari 2016”.

Dengan demikian telah jelas dan terbukti bahwa jenis pekerjaan yang mengikat antara Pengggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja selama 6 (enam) bulan, sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dalam perkara a quo haruslah ditolak untuk seluruhnya;

16. Bahwa tata cara pelaksanaan jenis perjanjian kerja (PKL) antara Penggugat dan Tergugat yang terkategori PKWT tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dikutip:

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 10 dari 29



“(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;

17. Bahwa maksud dan tujuan kontrak kerja (PKL) antara Penggugat dan Tergugat adalah sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 huruf a PKL, dikutip:

“(a) Bahwa Pihak II (in casu Tergugat) mengadakan dinas dengan Pihak I untuk pekerja pada kapal-kapal yang ditunjuk oleh Pihak I untuk pelayaran di laut dan Pihak II bersedia dipekerjakan pada bagian administrasi dan atau teknik di darat atas persetujuan Pihak I”

Dengan demikian berdasarkan Pasal 2 huruf a PKL tersebut, sangatlah jelas bahwa maksud dan tujuan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat adalah bukan untuk kebutuhan pokok atau kebutuhan utama perusahaan sebagaimana didalilkan oleh Penggugat melainkan tenaga kerja pendukung kegiatan pelayaran, sedangkan tenaga kerja yang paling pokok pada kegiatan bisnis PT Pelni yang bergerak dalam bidang jasa angkutan transportasi laut adalah seorang Nakhoda kapal yang memegang kuasa yang menjadi pemimpin umum dalam kapal, sedangkan Penggugat adalah merupakan anak kapal yang bertanggungjawab kepada Nakhoda kapal;

18. Bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Dinas Awak Kapal (PDAK) PT. Pelayaran Nasional Indonesia untuk Kapal Perintis disebutkan bahwa Penggugat bertanggungjawab kepada Nakhoda Kapal dikutip: “Untuk melaksanakan tugasnya, Mualim I (selaku Jabatan Penggugat) bertanggungjawab kepada Nakhoda”;

19. Bahwa adapun posisi tanggungjawab Penggugat Dengan demikian telah jelas bahwa, pekerjaan Penggugat adalah sebagai tenaga kerja pendukung bukan tenaga kerja untuk kebutuhan pokok;

20. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka telah jelas dan terang bahwa dalil Gugatan Penggugat sebagaimana dalil posita butir 2 dan butir 4 adalah tidak berdasar dan harus ditolak untuk seluruhnya;

- B. Dalil Penggugat adalah Tidak Berdasar dan Mengada-ada Karena Permasalahan Gugatan a quo Bukan Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

21. Bahwa pada halaman 2 butir 5 Posita Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 11 dari 29



Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanpa suatu alasan yang jelas dengan cara melakukan mutasi turun (sign off) tanpa sepengetahuan Penggugat pada tanggal 7 September 2017 sesuai Surat Mutasi (mutation letter) No.833/PL/PKL/PWA/2017, hal mana menurut Penggugat Mutasi tersebut diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK);

22. Bahwa mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan memutus perkara aquo, bahwa adapun yang menjadi pokok permasalahan a quo adalah bukan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan pengakhiran masa kontrak kerja oleh Tergugat karena pada faktanya kontrak kerja tersebut telah berakhir, namun Tergugat tidak dapat melakukan perpanjangan kontrak kerja tersebut atas dasar alasan bahwa Penggugat telah berumur kurang lebih 66 Tahun dan Penggugat sudah tidak efektif untuk dipekerjakan kembali dan ataupun memperpanjang kontrak kerja Penggugat;

23. Bahwa dasar Penggugat untuk tidak memperpanjang kontrak kerja adalah sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 3 PKL disebutkan:

Pasal 3:

"Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini, sesudah memulai masa kerja selama 6 Bulan terhitung sejak 6 Januari 2016".

Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut diatas, maka guna menjaga efektivitas dan efisiensi bisnis perusahaan, maka Tergugat tentu mempunyai kewenangan untuk tidak memperpanjang kontrak Penggugat dengan alasan bahwa, Tergugat tidak mungkin mempekerjakan pekerja yang dianggap tidak efektif untuk perusahaan, sementara umur Penggugat yang telah berusia 66 tentunya akan susah dipertimbangkan untuk dipekerjakan kembali mengingat resiko pekerjaan pelayaran yang sangat tinggi;

C. Penggugat Tidak Mempunyai Dasar Hukum untuk Menuntut Pesangon dan Penggantian Hak Kepada Tergugat

24. Bahwa maksud dan tujuan Penggugat dalam Gugatan a quo adalah sebagaimana tercantum dalam petitum Gugatan pada halaman 4 butir 4 dengan menuntut Penggugat untuk membayar uang pesangon dan penggantian hak, yang meminta Tergugat untuk

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 12 dari 29



membayar sebesar Rp. 67.104.216 (enam puluh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah);

25. Bahwa tuntutan pembayaran uang pesangon dan uang penggantian hak oleh Penggugat tersebut sangatlah tidak berdasar dan mengada-ada. Sebagaimana telah dijelaskan dalam uraian-uraian sebelumnya, telah terbukti bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat dalam Gugatan a quo bukan merupakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tuntutan Pesangon oleh Penggugat adalah tidak berdasar, karena perhitungan pesangon haruslah didasari Pemutusan Hubungan Kerja (quod non), sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dikutip:
- (1)“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;
26. Bahwa berdasarkan tuntutan uang pesangon dan penggantian hak oleh Penggugat tersebut merupakan tuntutan ganti sebagaimana dimaksud dala Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dikutip:
- “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak pertama sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;
27. Bahwa Perjanjian Kerja Laut antara Penggugat telah berakhir sejak 07 September 2017 sebagaimana telah diketahui baik oleh Penggugat dan diakui oleh Penggugat dalam Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tanggal 29 Maret 2018, dengan demikian dengan telah berakhirnya kontrak kerja yang sifat jangka waktunya tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat maka tidak terdapat suatu kewajiban hukum bagi Tergugat untuk membayar ganti kerugian baik untuk pembayaran uang pesangon dan ataupun uang penggantian hak sebagaimana dalam petitem Gugatan Penggugat pada halaman 4 butir 4 Gugatan aquo.

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 13 dari 29



28. Berdasarkan penjelasan tersebut, telah tepat dan berdasar bahwa Penggugat tidak mempunyai dasar untuk mengajukan tuntutan pembayaran uang dalam bentuk apapun kepada Tergugat, karenanya permohonan Penggugat pada halaman 4 butir 4 Gugatan a quo haruslah ditolak untuk seluruhnya;

D. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Maluku telah salah memberikan anjuran atas Permasalahan Penggugat dan Tergugat;

29. Bahwa mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo, bahwa dinas tenaga kerja Provinsi Maluku telah keliru memberikan anjuran kepada Tergugat sebagai berikut:

1. Bahwa Pihak Pengusaha atau PT Peln Cabang Ambon dapat mempertimbangkan untuk mempekerjakan kembali pekerja sesuai dengan jabatan dan posisi semula;
2. Bahwa apabila pihak pengusaha atau PT Peln Cabang Ambon tidak mempekerjakan saudara Christian Mailoa karena memasuki usia pensiun, maka pengusaha wajib membayar hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (5) berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut:
 - Upah terakhir : Rp. 14.568.308
 - Pesangon: Rp 2x2 bulan upahxRp14.568.308=Rp. 58.273.232
 - Penggantian Hak: 15 % x Rp.58.273.232 =Rp 8.740.984
 - =Rp.67.104.216

Terbilang: enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah;

30. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku telah keliru dalam memberikan anjuran tersebut, karena tidak teliti dan tidak mempertimbangkan bahwa fakta-fakta yang menjadi keberatan Penggugat sebagaimana telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, bahwa adapun maksud dan tujuan Penggugat untuk tidak mempekerjakan Penggugat berdasarkan perpanjangan kontrak adalah guna menjaga efektifitas dan efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan, yang tidak mungkin dapat mempekerjakan

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 14 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat dengan alasan faktor usia dan resiko pekerjaan pelayaran yang sangat tinggi. Lagipula, sangatlah beralasan bahwa seluruh kebijakan perusahaan adalah menjadi hak Tergugat sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk menjaga stabilitas perusahaan secara khusus untuk tenaga kerja sehingga bisnis perusahaan tetap terjaga dengan baik.

Dengan demikian, sangatlah patut dan beralasan jika anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku tersebut harus ditolak dan dikesampingkan;

31. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku juga sangat keliru dalam memberikan anjuran perihal perhitungan dan anjuran pemberian pesangon oleh Tergugat kepada Penggugat, karena sangatlah jelas sebagaimana dalam uraian sebelumnya, bahwa karena Permasalahan Penggugat dan Tergugat bukanlah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai tolak ukur ganti rugi yang harus dinyatakan kepada Tergugat. Dengan demikian sangatlah patut dan berdasar terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku haruslah ditolak dan dikesampingkan;

Berdasarkan seluruh uraian-uraian Tergugat tersebut di atas, dengan ini Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku No.565/289 tanggal 29 Maret 2018 untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Atau,

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

Menimbang, Penggugat dan Tergugat sudah membuktikan gugatan dan bantahannya, dan selanjutnya Penggugat dan tergugat mengajukan kesimpulan tanggal 20 September 2018;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 15 dari 29



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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal hal sebagai berikut ;

DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara, Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa bagian eksepsi Tergugat;

Menimbang, Tergugat mengajukan eksepsi gugatan tidak jelas dengan alasan bahwa gugatan Penggugat tidak berdasarkan hukum dan dalil gugatan tidak jelas (*obscur libel*) karena perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta maksud dan tujuan pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah atas kebutuhan tenaga kerja untuk ikatan dinas pelayaran laut dengan sistem kontrak jangka pendek dan sewaktu-waktu dapat diakhiri oleh pihak pengusaha (*in casu* Tergugat) berdasarkan kebijakan perusahaan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada gugatannya poin 4 tentang hubungan kerjanya dengan Tergugat yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus selama 1 (satu) tahun dan 9 (sembilan) bulan merupakan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga Penggugat memiliki hak hukum untuk menuntut hak-haknya jika diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, atas adanya perbedaan pendapat antara Tergugat dengan Penggugat mengenai perjanjian

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 16 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja merupakan objek perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang dalam perkara a quo telah melewati proses hingga tingkat mediasi sehingga atas eksepsi Tergugat yang mendalilkan gugatan Penggugat tidak berdasarkan hukum harus ditolak karena gugatan Penggugat telah memenuhi syarat pengajuan gugatan sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat(1) Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi terhadap petitum Penggugat tidak jelas dan tidak berdasar dengan alasan bahwa kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWT bukan PKWTT sehingga tuntutan pesangon sebagaimana dimohonkan oleh Penggugat pada petitum Gugatan butir 4 adalah sangat keliru dan tidak berdasarkan hukum dan harus dikesampingkan karena dasar penuntutan pesangon adalah atas dasar hubungan kontrak kerja PKWTT (*quod non*) dengan penegasan penuntutan pesangon harus dengan alasan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (*quod non*), mengenai hal-hal tersebut sebagaimana maksud tergugat dalam eksepsinya memerlukan pembuktian dan sudah masuk dalam pokok perkara sehingga akan diputus bersama-sama dalam putusan akhir, maka atas dalil eksepsi tersebut ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat atas adanya tuntutan uang dwangsom sebagaimana petitum Penggugat tersebut bukanlah mengenai eksepsi tentang kewenangan mengadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan sudah masuk dalam pokok perkara sehingga hal tersebut akan diputus bersama-sama dalam putusan akhir, maka Majelis Hakim berpendapat atas dalil atas eksepsi tersebut juga ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat terkait adanya tuntutan Penggugat agar Tergugat menanggung biaya yang timbul dalam perkara a quo tersebut juga bukanlah mengenai eksepsi tentang kewenangan mengadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial maka hal tersebut akan diputus bersama-sama dalam putusan akhir, maka dalil atas eksepsi tersebut ditolak;

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 17 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan maka Penggugat berkewajiban untuk membuktikan gugatannya ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, di persidangan Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat berupa fotocopy bukti P.1 sampai dengan P.9 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dan hanya P.3 yang tanpa dengan aslinya, yaitu sebagai berikut:

- Foto Copy sesuai asli Buku Pelaut atau Seaman's Book NO : C078369 , yang telah disesuaikan dengan aslinya dan diberi tanda bukti P.1 ;
- Foto Copy sesuai asli Sertifikat Ahli Nautika Tingkat V Manajemen , Tanggal Penerbitan 20 desember 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.2 ;
- Foto Copy dari copy Instruksi Direktur SDM & Umum, Nomor 05.23/01/INS/HKO.03/2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.3 ;
- Foto Copy sesuai asli Surat Mutasi, tertanggal 07 September 2017, Nomor 833/PL/PKL/PWA/2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.4;
- Foto Copy sesuai asli Surat Pernyataan tertanggal 15 Maret 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.5 ;
- Foto Copy sesuai asli Surat Keterangan, Nomor 03.:08/79/S/946/2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.6 ;
- Foto Copy sesuai asli Risalah Perundingan Mediasi tertanggal 25 Januari 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.7 ;
- Foto Copy sesuai asli Anjuran tertanggal 29 Maret 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.8 ;
- Foto Copy sesuai asli Rincian saldo Jaminan Hari Tua Tabungan Tahun 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti P.9 ;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat tersebut di atas Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi di persidangan untuk didengar kesaksiannya dimana saksi tersebut disumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

Saksi 1 : **JOHAN HAUMASSE**;

Lahir di Bandung, Tanggal 21 Juni 1956, Kelamin laki-laki, Agama Kristen Protestan, Pekerjaan PNS, Alamat Kudamati RT.002/005, Kecamatan

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman **18** dari **29**



Sirimau Kota Ambon, yang pada pokoknya memberikan keterangan; bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bersama-sama bekerja pada Tergugat di kapal Sabuk Nusantara 33 sejak bulan Januari 2016, Saksi mengetahui jabatan Penggugat adalah Mualim 1 dan sewaktu Saksi bekerja pada Tergugat ada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan serta Saksi mengetahui Penggugat telah diputus hubungan kerja oleh Tergugat sejak 12 September 2017 dan tidak diberi pasangan oleh tergugat;

Saksi 2 : RIHAN SOEDJATMIKO,

Lahir di Ambon Tanggal 02 Juni 1980, Kelamin Laki-laki, Agama Kristen Protestan, Alamat Desa Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon yang pada pokoknya memberikan keterangan; bahwa Saksi kenal Penggugat karena pernah bersama-sama bekerja pada Tergugat di Kapal Sabuk Nusantara 33 sebagai kepala Koki atau juru masak dan sering berkomunikasi dengan Penggugat; Saksi mengetahui Penggugat di berhentikan setelah ada pengumuman oleh Kapten bahwa Mualim 1 ada pergantian;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T.1 sampai dengan T.8 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dan hanya T.8 yang tanpa dengan aslinya, yaitu sebagai berikut:

- Foto Copy sesuai asli Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi manusia RI No; AHU-23622.AH.01.01.Tahun 2009 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar PT.Pelayaran Nasional Indonesia (PT.Pelni), yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.1 ;
- Foto Copy sesuai asli Salinan Akta Pernyataan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham PT.Pelayaran Nusantara Indonesia (Pesero) No.1 tanggal 6 Agustus 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.2 ;
- Foto Copy sesuai asli Perjanjian Kerja Laut No. : PK.301/PKL.ABN/4/18/2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.3 ;
- Foto Copy sesuai asli Kartu tanda Penduduk NIK : 8171022407520002 atas nama Christian Mailoa (Penggugat), yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T. 4 ;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 19 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Foto Copy sesuai asli Surat Mutasi Nomor 833/PL/PKL/PWA/2017, tanggal 07 September 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.5 ;
- Foto Copy sesuai asli Buku Peraturan Dinas Awak kapal PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pesero) Versi 0.3 , yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.6 ;
- Foto Copy sesuai asli Berita Acara serah Terima jabatan Mualim I PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Pesero), tanggal 12 September 2017 , yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.7 ;
- Foto copy dari copy Polis Asuransi Kecelakaan Diri, Polis no.202.705.110.17.00015/000/000 PT.Pelayaran Nasional Indonesia (PERSERO) Periode : 02 Mei 2017 – 02 Mei 2018 PT ASURANSI JASA INDONESIA (PERSERO), yang telah diberi meterai yang cukup dan diberi tanda bukti T.8 ;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat tersebut di atas Tergugat telah mengajukan seorang saksi di persidangan untuk didengar kesaksiannya dimana saksi tersebut disumpah menurut agamanya; yaitu saudara ROBBY MUNARDI, Lahir di Subang, Tanggal 19 April 1989, Kelamin Laki-laki, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero), Alamat Desa Dacin, RT.007/RW.003 Kec.Bae, Kab.Kudus , Jawa Tengah ; yang pada pokoknya memberi keterangan: bahwa Saksi mengetahui Penggugat bekerja pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Ambon sebagai pegawai tidak tetap karena Kapal Sabuk Nusanatara 33 sebagai kapal perintis masih milik Pemerintah Daerah, Saksi mengetahui Penggugat di mutasi(Sign Off) pada bulan september 2017 karena Umur dan Ijazah, Saksi mengetahui saat Penggugat dimutasi turun (sign off) tidak diberi pasangan dan hanya ada SK Mutasi karena itu aturan dari pusat, serta Saksi berpendapat jabatan sebagai Mualim I sangat besar resikonya karena bertanggung jawab atas penumpang dan ABK (Anak Buah Kapal);

Menimbang bahwa Penggugat dalam surat gugatannya menerangkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tanggal 06 Januari 2016 selama 1 (satu) tahun dan 9 (sembilan) bulan dengan jabatan Mualim I pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 20 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 60-63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

2. Bahwa pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan Tergugat;
3. Bahwa upah Penggugat yang diberikan Tergugat satu kali dalam sebulan Rp. 14.568.308 (empat belas juta lima ratus enam puluh delapan ribu tiga ratus delapan) secara terus menerus yang yang dibayarkan via Rekening BRI Cabang Ambon dengan pembayaran upah terakhir 11 hari kerja pada bulan September yaitu sebesar Rp. 5.341.712 (lima juta tiga ratus empat puluh satu ribu tujuh ratus dua belas rupiah);
4. Bahwa pada tanggal 7 September 2017 secara sepihak Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan cara melakukan mutasi turun (*sign off*) melalui surat Mutasi (*mutation letter*) No. 833/PL/PKL/PWA/2017;
5. Bahwa oleh karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak maka Tergugat dihukum membayar hak-hak Penggugat terdiri uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
 - Upah terakhir : Rp. 14.568.308
 - Pesangon : Rp. 2 x 2 bulan upah x 14.568.308 = Rp 58.273.232
 - Pergantian hak : 15% x 58.273.232 = Rp 8.740.984
 - = Rp.67.104.216**(enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah);
6. Bahwa apabila Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut patut dan layak menurut hukum dihukum membayar uang paksa (*dwangsong*) kepada Penggugat sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan Penggugat dengan menerangkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 21 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa atas dalil Penggugat yang menyatakan sebagai Pekerja Tergugat sejak tanggal 16 Januari 2016 dengan jabatan Mualim I pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat tersebut adalah sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kontrak Perjanjian Kerja Laut No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016 (PKL) tanggal 6 Januari 2016;
2. Bahwa mengacu ketentuan Pasal 1 dan Pasal 3 kontrak Perjanjian Kerja Laut tersebut, telah jelas dan terang bahwa jenis kontrak kerja tersebut adalah kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu dengan masa kerja selama 6 (enam) bulan;
3. Bahwa pekerjaan Penggugat bukan pokok atau kebutuhan utama perusahaan melainkan tenaga kerja pendukung kegiatan pelayaran sedangkan tenaga kerja yang paling pokok pada kegiatan bisnis Tergugat yang bergerak dalam bidang jasa angkutan transportasi laut adalah seorang Nakhoda kapal yang memegang kuasa menjadi pemimpin umum dalam kapal, sedangkan Penggugat adalah merupakan anak kapal yang bertanggungjawab kepada Nakhoda kapal;
4. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan *a quo* bukan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan pengakhiran masa kontrak kerja oleh Tergugat karena faktanya kontrak kerja tersebut telah berakhir dan Tergugat tidak dapat melakukan perpanjangan kontrak kerja tersebut atas dasar alasan Penggugat sudah tidak efektif untuk dipekerjakan kembali karena telah berumur \pm 66 Tahun;
5. Bahwa Perjanjian Kerja Laut antara Penggugat telah berakhir sejak 07 September 2017 dan dengan berakhirnya kontrak kerja yang sifat jangka waktunya tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat maka tidak terdapat suatu kewajiban hukum bagi Tergugat untuk membayar ganti kerugian baik untuk pembayaran uang pesangon dan ataupun uang penggantian hak;
6. Bahwa dinas tenaga kerja Provinsi Maluku telah keliru memberikan anjuran kepada Tergugat karena Permasalahan Penggugat dan Tergugat bukanlah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi berakhirnya kontrak kerja karena seluruh kebijakan perusahaan adalah menjadi hak Tergugat sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk menjaga stabilitas perusahaan secara khusus untuk tenaga kerja sehingga bisnis perusahaan tetap terjaga dengan baik;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 22 dari 29

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan dalil para pihak tersebut berdasarkan seluruh fakta-fakta persidangan termasuk bukti-bukti yang telah diajukan oleh para pihak dan keterangan para saksi yang telah disumpah, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut ;

1. Bahwa atas dalil Tergugat pada jawabannya poin15 telah menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal tersebut sesuai dengan bukti T-3 maka menjadi fakta hukum yang tidak terbantahkan bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai Mualim I pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat sejak tanggal 6 Januari 2016 sebagaimana Perjanjian Kerja Laut (PKL) No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016;
2. Bahwa berdasarkan bukti T-3 yang diajukan oleh Tergugat terdiri atas 2 (dua) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu Perjanjian Kerja Laut No: PK.301/PKL.ABN/4/18/2016 tanggal 6 Januari 2016 yang berlaku selama 6 (enam) bulan dengan masa percobaan Penggugat 3 (tiga) bulan, dan Perjanjian Kerja Laut No: PK.301/PKL.ABN/...../..../2017 tanggal 1 September 2017 yang berlaku selama 3 (tiga) bulan dengan masa percobaan Penggugat 3 (tiga) bulan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang memiliki Perjanjian Kerja Laut antara Penggugat dan Tergugat hanya pada tanggal 6 Januari 2016 sampai dengan 5 Juli 2016 dan tanggal 1 September 2017 sampai dengan 30 November 2017, sehingga terdapat fakta antara tanggal 6 Juli 2016 sampai dengan 31 Agustus 2017 tidak terdapat adanya Perjanjian Kerja Laut dalam hubungan kerja antara Penggugat dan tergugat sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 21 ayat(1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 berbunyi : "Perjanjian Kerja Laut wajib dibuat oleh pemilik Kapal/agen yang mewakili, sebelum melakukan penempatan untuk memberi kepastian dan perlindungan hukum bagi pelaut";
3. Bahwa karena Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti adanya surat perjanjian kerja waktu tertentu antara tanggal 6 Juli 2016 sampai dengan 31 Agustus 2017 padahal fakta hukumnya terjadi hubungan kerja dengan Penggugat , maka berdasarkan pasal 59 ayat 7 (tujuh) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengakibatkan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
4. Bahwa terhadap surat perjanjian yang terdiri atas 2 (dua) Perjanjian Kerja Laut sebagaimana bukti T-3 didalamnya Tergugat telah mensyaratkan masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan kepada Penggugat, hal

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman **23** dari **29**



tersebut menjadi fakta hukum bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat telah bertentangan dengan Pasal 58 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”;

5. Bahwa di dalam keterangan Tergugat pada Daftar Alat Bukti Tergugat T-3 menerangkan bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan untuk ikatan dinas yang bersifat musiman, sedangkan jabatan Penggugat sebagai Mualim I pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat dalam pelaksanaan pekerjaannya ternyata tidak tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 yang mengatur bahwa pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, sehingga Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka jabatan Penggugat sebagai Mualim I pada Kapal Sabuk Nusantara 33 milik Tergugat merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus dan tidak dibatasi waktu, sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (7) maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terhitung sejak awal terjadinya perjanjian kerja dilakukan pada tanggal 6 Januari 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh fakta persidangan bahwa awal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul antara Penggugat dan Tergugat bermula atas adanya surat mutasi (*mutasi letter*) nomor 833/PL/PKL/PWA/2017 yang dibuat Tergugat pada tanggal 7 September 2017 sebagai suatu perintah kerja kepada Penggugat untuk Mutasi Turun (*sign off*) sebagaimana bukti P-4 dan tersebut cocok dengan bukti T-5, kemudian atas surat mutasi tersebut telah dilakukan serah terima pekerjaan pada tanggal 12 September 2017 antara Penggugat selaku Mualim I (lama) kepada seseorang yang ditunjuk Tergugat sebagai Mualim I (baru) berdasarkan bukti T-7 yaitu Berita Acara Serah Terima Jabatan Mualim I menggunakan kop surat Tergugat bercap dan berstempel perusahaan bersama tanda tangan Penggugat;

Menimbang, bahwa terdapat fakta hukum bahwa Penggugat telah menyerahkan pekerjaannya kepada Tergugat pada tanggal 12 September 2017 sebagaimana surat mutasi turun (*sign off*) tertanggal 7 September 2017 yang

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 24 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kemudian ternyata terjadi pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tersebut juga sesuai dengan bukti P-5 dan juga bukti P-6 yang diajukan Penggugat berisi surat Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah di putus hubungannya oleh Tergugat pada tanggal 11 September 2017 sehingga berdasarkan fakta tersebut maka pada tanggal 11 September 2017 antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak terdapat hubungan kerja antara para pihak ;

Menimbang, bahwa atas petitum Penggugat pada poin 3 yang menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku Nomor 656/289 tanggal 29 Maret 2018 sah dan dapat diterima, atas hal tersebut berdasarkan pasal 2 juncto pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terkait objek perselisihan hubungan industrial terbatas hanya pada perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan atas petitum Penggugat tersebut bukanlah objek perselisihan sebagaimana dimaksud sehingga atas petitum tersebut tidak berdasarkan hukum dan harus di tolak;

Menimbang, bahwa atas besaran upah terakhir Penggugat sebagaimana dalilnya pada posita poin 3 yaitu sebesar Rp. 14.568.308 (empat belas juta lima ratus enam puluh delapan ribu tiga ratus delapan) tersebut tidak dibantah oleh Tergugat dan ternyata juga sesuai dengan bukti T-3 yang diajukan Tergugat sebagaimana Pasal 5 Perjanjian Kerja Laut No: PK.301/PKL.ABN/...../2017 tanggal 1 September 2017, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah Penggugat terakhir pada bulan September 2017 adalah sebesar Rp. 14.568.308 (empat belas juta lima ratus enam puluh delapan ribu tiga ratus delapan) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas dan fakta-fakta persidangan termasuk keterangan para saksi-saksi menjadi fakta hukum bahwa Penggugat bekerja sebagai Mualim I pada perusahaan Tergugat antara tanggal 6 Januari 2016 sampai dengan 11 September 2017;

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat pada poin 22-23 menyatakan alasan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat dikarenakan Penggugat telah berumur \pm 66 Tahun dan Penggugat sudah tidak efektif untuk dipekerjakan sehingga Tergugat tidak mungkin mempekerjakan pekerja yang dianggap tidak efektif untuk perusahaan, maka berdasarkan alasan usia yang sudah lanjut dalam proses pemutusan hubungan kerja kepada

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 25 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat menurut Majelis Hakim tersebut disebut dengan tindakan pemutusan hubungan kerja karena alasan usia pensiun yang atas alasan Tergugat tersebut Penggugat sama sekali tidak pernah menolak atau membantahnya;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan - pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat karena hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat tidak dapat diwujudkan kembali antara para pihak karena alasan usia pensiun oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus pada tanggal 11 September 2017;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 167 ayat(5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat berhak mendapatkan pembayaran dari Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun yaitu uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- Upah terakhir : Rp. 14.568.308
- Pesangon : Rp. 2 x 2 bulan upah x 14.568.308 = Rp 58.273.232
- Penggantian hak : $15\% \times 58.273.232$ = Rp 8.740.984 +
= **Rp.67.104.216**

(enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya Penggugat juga menuntut pembayaran uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 5000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna hingga pelaksanaan menurut Majelis Hakim tersebut harus ditiadakan dan ditolak, karena pada hakekatnya hukuman tersebut merupakan hukuman pembayaran uang paksa/*dwangsom* yang menurut Pasal 611 a ayat (1) kalimat terakhir B.Rv, uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang karena penghukuman untuk membayar sejumlah uang itu selalu dapat diwujudkan (misalnya dengan upaya paksa/eksekusi);

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 26 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, namun oleh karena nilai gugatan ini dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang Undang No.2 Tahun 2004 Tergugat tidak dikenakan biaya perkara dan biaya perkara dibebankan pada Negara;

Mengingat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Rbg, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 11 September 2017;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

- Upah terakhir : Rp. 14.568.308
- Pesangon : Rp. 2 x 2 bulan upah x 14.568.308 = Rp 58.273.232
- Penggantian hak : 15% x 58.273.232 = Rp 8.740.984
= **Rp.67.104.216**

Terbilang : enam puluh tujuh juta seratus empat ribu dua ratus enam belas rupiah;

4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini kepada Negara sebesar Rp 225.000,00 (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 27 dari 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, pada hari Senin, tanggal 24 September 2018, oleh kami PASTI TARIGAN, S.H. M.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, PARULIAN SIAHAAN, S.H. dan M. ALI IMRON, S.T. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota dan putusan mana diucapkan dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 27 September 2018 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut didampingi Hakim-Hakim Ad Hoc, dan dibantu oleh KRISTINA KONDOUW, S.Sos. sebagai Panitera Pengganti, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, dengan di hadir oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat.

HAKIM – HAKIM AD HOC,

KETUA MAJELIS HAKIM,

Ttd.

Ttd.

PARULIAN SIAHAAN, S.H.

PASTI TARIGAN, S.H. M.H.

Ttd.

M. ALI IMRON, S.T.

PANITERA PENGGANTI,

Ttd.

KRISTINA KONDOUW, S.Sos.

Perincian biaya :

1. ATK.....Rp.	50.000,00;
2. Materai.....Rp.	12.000,00;
3. Biaya Panggilan.....Rp.	150.000,00;
4. Biaya Redaksi.....Rp.	13.000,00;
Jumlah	Rp. 225.000,00; (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah) ;

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 28 dari 29



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

Putusan ini diucapkan pada tanggal 27 September 2018, dan belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap ;

Salinan sesuai aslinya, Salinan putusan ini dikeluarkan pada hari Senin, tanggal 08 Oktober 2018 atas permintaan Kuasa Tergugat ;

Panitera Pengadilan Negeri Ambon,

LA JAMAL, SH.

NIP.197301211993031002.

Perincian Biaya :

1. Biaya Meterai -----	Rp. 6.000.-
2. Penyerahan Salinan Putusan	Rp. 8.700.-
3. Biaya Leges -----	Rp. 3.000.-
4. Redaksi Putusan -----	Rp. 5.000.-
Jumlah -----	Rp. 22.700.- (dua puluh dua ribu tujuh ratus rupiah) .-

Putusan Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Amb Halaman 29 dari 29