



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam gugatan antara :

MAHMUD HI. SULEMAN tempat tanggal lahir Ternate 8 Januari 1973, Alamat Kelurahan Soa, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate, Pekerjaan Karyawan PT. MAP SUEVEILLANCES yang beroperasi di Pulau Pakal, Kabupaten Halmahera Timur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : YANTO YUNUS, S.H., RUSDI BACHMID, S.H., ABDUL BALGIS HI TALIB, S.H., M. SABRI BACHMID, S.H. Adalah Advokat/Pengacara pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum TRUST Maluku Utara yang beralamat di Jl.Hasan Esa Rt 02 Rw 01 Kelurahan Tanah Tinggi Kecamatan Ternate Selatan, Kota Ternate-Maluku Utara. Berdasarkan surat kuasa khusus nomor 053/SK/LBH-TRUST-Malut/XII-17 tanggal 18 Desember 2017, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Melawan

PT. MAP SURVEILLANCES, berkedudukan di Sovereign Plaza Office Building, 19th Floor BC Jl.TB.Simatupang Kav.36 Jakarta Selatan 12430, dalam hal ini memberikan kuasa kepada M. IQBAL BOPENG, SH, Advokat/Pengacara, beralamat di Jln Al-munir RT 003/RW 04 Kelurahan Makassar Barat Ternate-Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 012.01/SK-MIB/II/2018 tertanggal 15 Februari 2018, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Halaman 1 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan saksi dan para pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan risalah perundingan Mediasi yang berbentuk Anjuran dari Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur bernama Saiful Kadir, Nomor: 560/02/TT-HT/A/XI/2017 Tanggal 23 Nopember 2017;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 3 Januari 2018, yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 4 Januari 2018 dalam Regerster Nomor : 1/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT dan TERGUGAT memiliki hubungan kerja dimulai sejak tanggal 21 Oktober 2012 di mana Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada salah satu cabang Perusahaan TERGUGAT yang beroperasi di Pulau Pakal, Kabupaten Halmahera Timur, yang masih merupakan wilayah Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate;
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap dengan Nomor Karyawan P 022 yang bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak 21 Oktober 2012 dan baru diberikan surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor: 022/MAPSUS/PKWTT/IX/2016, pada tanggal 11 September 2016. (*Bukti Terlampir*).
3. Bahwa PENGGUGAT memperoleh upah tetap dari TERGUGAT sebesar Rp. 3.725.935,- (*tiga juta tujuh ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh lima rupiah*) per bulan; (*Bukti Terlampir*)
4. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja di TERGUGAT tidak pernah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur didalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja maupun Perjanjian kerja bersama.
5. Bahwa pada tanggal 09 November 2017 TERGUGAT mengeluarkan INTERNAL MEMO Nomor: 411/IM/MAP/PC/XI/2017 yang pada pokoknya menyebutkan bahwa “ Berakhirnya kegiatan TERGUGAT di site pulau

Halaman 2 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte

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)



pakal Kabupaten Halmahera Timur, maka TERGUGAT meminta kepada PENGGUGAT untuk berpindah lokasi pekerjaan dari Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur ke daerah/lokasi baru di Desa Kolo Bawah, Kecamatan Mamosalato, Kab. Marowali, Provinsi Sulawesi Tengah, yang tidak pernah disepakati sebelumnya dalam Perjanjian Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT;

6. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara PENGGUGAT dan TERGUGAT yang menguraikan tentang Ruang Lingkup Pekerjaan menjelaskan bahwa "Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan dalam Proyek Jasa Pengangkutan Bijih Nikel dari ETO sampai Palka Kapal di Tambang Pulau Pakal Halmahera Timur yang dilaksanakan oleh Perusahaan dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Perusahaan kepada Pekerja";
7. Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (1) yang disebutkan pada angka 6 di atas maka PENGGUGAT hanya memiliki kewajiban untuk bekerja pada lokasi yang telah ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) dimaksud, bukan ditempat lain yang ditunjuk oleh TERGUGAT setelah Perjanjian antara PENGGUGAT dan TERGUGAT disepakati;
8. Bahwa berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam angka 6 dan angka 7 di atas, PENGGUGAT menolak keinginan TERGUGAT sebagaimana diuraikan dalam angka 5 di atas;
9. Bahwa selain berisi perintah kepada seluruh pekerja (termasuk Penggugat) untuk berpindah lokasi kerja sebagaimana yang diuraikan dalam angka 5 di atas, Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 yang dikeluarkan TERGUGAT jugaberisi ancaman, bahwa akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan (termasuk tergugat) yang tidak bersedia dipindahkan kelokasi kerja yang baru,berdasarkan pada Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
10. Bahwa sebagaimana telah diketahui bersama ketentuan Pasal 161 ayat (3) dimaksud merujuk pada Pasal 161 ayat (1) yang menjelaskan bahwa: "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut".



11. Bahwa PENGGUGAT benar-benar tidak dapat menerima jika PENGGUGAT harus dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) jo Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, karena permintaan TERGUGAT dalam Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 sebagaimana diuraikan dalam angka 5 di atas justru tidak sesuai dengan klausul Pasal 3 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana diuraikan dalam angka 6 yang telah disepakati sebelum dikeluarkannya Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 oleh TERGUGAT. Dengan demikian penolakan Penggugat terhadap Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 tidak dapat dianggap sebagai “pelanggaran”;
12. Bahwa berdasarkan uraian-uraian sebagaimana dimaksud dalam angka 1 sampai dengan angka 11 di atas, sangat jelas TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan PENGGUGAT tidak didasarkan pada sebuah bentuk “pelanggaran” seperti yang dituduhkan kepada PENGGUGAT melainkan TERGUGAT hanya mencari-cari alasan dalam upaya melakukan efisiensi perusahaan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.;
13. Bahwa dengan maksud efisiensi perusahaan yang dilakukan oleh TERGUGAT melalui Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut harus didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa dalam Pasal 164 ayat (3) menjelaskan “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi pengusaha melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
15. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud diatas, maka jumlah pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diberikan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sebagai berikut :



A. UANG PESANGON

Upah Pokok : 2.925.935
Insentif : $1.050.000 \times 4 = 4.200.000 / 12 = 350.000$
Kehadiran : $15.000 \times 30 = 450.000$
 $= 2.949.157 + 350.000 + 450.000$
Upah Bulanan = Rp. 3.725.935
 $= 3.725.935 \times 6$ Bulan Upah (Pasal 156 ayat (2) huruf "f")
 $= 22.355.610 \times 2$ (Pasal 164 ayat 3)

UANG PESANGON = 44.711.220

B. UANG PENGHARGAAN

Upah x 2 (Pasal 156 ayat (3) huruf "a") = $3.725.935 \times 2$
Uang Penghargaan = Rp. 7.451.870

C. UANG PENGGANTIAN HAK (PENGGANTIAN PERUMAHAN SERTA PENGOBATAN DAN PERAWATAN)

Berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf "c") = 15% dari Uang Pesangon + Uang Penghargaan = 15% dari $44.711.220 + 7.451.870$
 $= 15\%$ dari 52.163.090
 $=$ Rp. 7.824.463,5

Dengan demikian jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah $44.711.220 + 7.451.870 + 7.824.463,5 =$ Rp. 59.987.553,5 (lima puluh Sembilan juta Sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh tiga koma lima rupiah);

16. Bahwa sebelumnya perselisihan ini sudah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan BIPARTI & TRIPARTI pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera timur sebagaimana yang ditentukan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun tidak tercapainya kesepakatan antar PENGUGAT dan TERGUGAT; (Bukti Terlampir);
17. Bahwa dengan tidak dicapainya kesepakatan antara PENGUGAT dan TERGUGAT sebagaimana disebutkan pada angka 16 diatas, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur Mengeluarkan surat ANJURAN Nomor : 560/02/TT-HT/A/XI/2017 yang pada pokoknya perusahaan / TERGUGAT diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja / PENGUGAT berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terlampir);



18. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, Penggugat masih berupaya untuk mengerjakan semua tugas/kewajiban Penggugat sebagai Pekerja/buruh pada Tergugat meskipun kewajiban Penggugat dimaksud telah dihentikan sepihak oleh Tergugat namun penghentian tugas/kewajiban secara sepihak oleh Tergugat tersebut tidak dapat menghapus kewajiban Tergugat kepada Penggugat termasuk membayar semua upah tetap Penggugat;
19. Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, terdapat cukup alasan bahwa Tergugat dapat mempersulit pembayaran terhadap hak Penggugat yang timbul akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo meskipun nantinya telah ada putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap, terlebih saat ini cabang usaha Tergugat yang terletak di Pulau Pakal, Kabupaten Halmahera Timur telah ditutup dan Tergugat berdomisili pada tempat yang sangat jauh secara geografis dari tempat tinggal Penggugat saat ini;
20. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam angka 19, cukup alasan bagi Penggugat untuk meminta terlebih dahulu agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate meletakkan sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat (*conservatoir beslaag*) yang berupa 1 (satu) unit FT-HINO-300-130HD-DUTRO, dengan spesifikasi berupa Nomor *Chasis*: *MJEC1JG43B5025813*, dan Nomor Mesin: *E/G:11321-E0210* atau benda milik Tergugat lainnya yang memiliki nilai ekonomis setara dengan nilai ekonomis yang timbul dalam perkara a quo.

Berdasarkan Uraian – uraian dalam duduk perkara di atas, tampak jelas ketidakadilan yang telah dilakukan oleh TERGUGAT terhadap hak-hak PENGGUGAT terkait dengan persoalan pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo. Untuk itu PENGGUGAT meminta kepada majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT yang dimulaisejak 11 April 2013 adalah Sah menurut Hukum;
3. Menyatakan bahwa surat INTERNAL MEMO yang dikeluarkan oleh TERGUGAT dengan nomor 411/IM/MAP/PC/XI/2017 sepanjang menyangkut dengan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada

Halaman 6 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



pasal 161 ayat 3 adalah batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat;

4. Menyatakan bahwa TERGUGAT telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan pasal 164 ayat (3) jo pasal 156 ayat 2,3 dan 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

A. UANG PESANGON

Upah Pokok : 2.925.935
Insentif : $1.050.000 \times 4 = 4.200.000 / 12 = 350.000$
Kehadiran : $15.000 \times 30 = 450.000$
 $= 2.949.157 + 350.000 + 450.000$
Upah Bulanan = Rp. 3.725.935
 $= 3.725.935 \times 6 \text{ Bulan Upah (Pasal 156 ayat (2) huruf "f")}$
 $= 22.355.610 \times 2 \text{ (Pasal 164 ayat 3)}$

UANG PESANGON = 44.711.220

B. UANG PENGHARGAAN

Upah x 2 (Pasal 156 ayat (3) huruf "a") = $3.725.935 \times 2$
Uang Penghargaan = Rp. 7.451.870

C. UANG PENGGANTIAN HAK (PENGGANTIAN PERUMAHAN SERTA PENGOBATAN DAN PERAWATAN)

Berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf "c") = 15% dari Uang Pesangon + Uang Penghargaan
 $= 15\% \text{ dari } 44.711.220 + 7.451.870$
 $= 15\% \text{ dari } 52.163.090$
 $= \text{Rp. } 7.824.463,5,-$

Total keseluruhan yang harus dibayarkan adalah $44.711.220 + 7.451.870 + 7.824.463,5 = \text{Rp. } 59.987.553,5$ (lima puluh Sembilan juta Sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh tiga koma lima rupiah);

6. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus / berakhir sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;



7. Memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar Upah Tetap Penggugat pada setiap bulannya hingga Pemutusan Hubungan Kerja ini ditetapkan melalui keputusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
8. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang diletakkan terhadap harta benda milik Tergugat yang berupa 1 (satu) unit FT-HINO-300-130HD-DUTRO, dengan spesifikasi berupa Nomor *Chasis*: *MJEC1JG43B5025813*, dan Nomor Mesin: *E/G:11321-E0210*;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu 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;
10. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;

Atau,

Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, pihak Tergugat memberikan jawaban secara tertulis tertanggal 5 Maret 2018 pada pokoknya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

A. TENTANG SURAT KUASA CACAT FORMIL.

Bahwa Penggugat telah memilih untuk mengajukan gugatan melalui kantor kuasa hukumnya Lembaga Bantuan Hukum TRUST Maluku Utara berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 053/SK/LBH-TRUST-Malut/XII-17 tanggal 18 Desember 2017 yang dapat ditanggapi sebagai berikut :

1. Bahwa dilihat dari Tata Urutan penomoran Surat Kuasa dimana pada 5 (lima) Surat Kuasa terdapat nomor Surat Kuasa : Nomor 037/SK/LBH-TRUST/...dst (Perkara Nomor 5), Nomor 053/SK/LBH-



TRUST...dst (Perkara Nomor 1), Nomor 087/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 3), Nomor 088/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 2), dan Nomor 090/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 4). Tata urutan penomoran Surat Kuasa sangat tidak masuk akal karena pada hari dan tanggal yang sama yaitu 18 Desember 2017 Kantor LBH Trust Maluku Utara sebagai Penerima Kuasa mengeluarkan lebih dari 50 surat yaitu Nomor surat 037 sampai dengan 090. Seharusnya pemberian nomor Surat Kuasa harus bertanggung jawab dan tidak asal-asalan sehingga terkesan main-main dan tidak menghormati Lembaga Peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial yang menangani perkara A quo.

2. Bahwa Surat Kuasa yang diberikan bukan lagi SURAT KUASA KHUSUS melainkan SURAT KUASA UMUM padahal perkara A Quo adalah perkara khusus. Hal tersebut dapat dilihat pada isi Surat Kuasa yang menyatakan "Untuk itu Para Penerima Kuasa dikuasakan untuk menghadap dan menghadiri seluruh persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-B Ternate, menghadap instansi-instansi, jawatan-jawatan, hakim-hakim, pejabat-pejabat, pembesar-pembesar, meminta atau memberi segala keterangan yang diperlukan, menerima/membalas surat-surat, melakukan peneguran-peneguran/somasi, membuat/ menandatangani dan mengajukan gugatan, membuat perdamaian baik di dalam maupun di luar pengadilan dengan syarat-syarat yang dianggap baik oleh penerima kuasa, mengajukan jawaban, duplik, meminta atau menolak keterangan saksi-saksi,dst".
3. Bahwa terkait dengan Eksepsi poin 2 di atas, sangat tidak relevan dengan perkara A Quo oleh karena menghadap dan menghadiri seluruh persidangan tidak menunjukkan kekhususan persidangan dalam perkara A Quo, begitu pula dengan menghadap jawatan-jawatan, hakim-hakim, pejabat-pejabat, pembesar-pembesar adalah Paradigma lama yang sangat tidak kontekstual dengan perkara A Quo saat ini.
4. Bahwa oleh karena Jawaban dan Duplik sebagaimana termuat dalam Surat Kuasa Penggugat adalah hak Tergugat sementara Surat Kuasa yang diberikan kepada Para Penerima Kuasa hanya untuk mengajukan gugatan dan tidak diberikan kuasa untuk mengajukan tanggapan atau Replik atas Jawaban Tergugat maka



Para Penerima Kuasa tidak dapat menggunakan haknya untuk mengajukan Replik. Mohon diperiksa kembali Surat Kuasa Penggugat.

5. Bahwa pada halaman 2 (dua) Surat Kuasa disebutkan “Para Penerima Kuasa juga berhak mengajukan Banding atau Kasasi atau Peninjauan Kembali (PK)dst” sementara perkara hubungan industrial khususnya perselisihan PHK tidak berlaku Banding dan Peninjauan Kembali (PK).
6. Bahwa oleh karena Surat Kuasa cacat formil seperti yang tertuang pada eksepsi poin 1 sampai dengan 5 di atas, maka gugatan yang ditanda-tangani oleh Penerima Kuasa menjadi cacat formil. Dan oleh karena Surat Kuasa dan Gugatan cacat formil maka gugatan dalam perkara nomor 1/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Tte tanggal 4 Januari 2018 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak dapat diterima. (Niet Onvankelijk verklaard).

B. TENTANG MEDIASI.

1. Bahwa telah dilakukan mediasi sebanyak 2 (dua) kali oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur namun tidak menghasilkan kesepakatan maka dikeluarkanlah Anjuran dan Risalah Perundingan kepada para pihak untuk menempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Halmahera Timur dapat dijelaskan bahwa pertimbangan hukum dan kesimpulan poin 1 sampai dengan 10 yang dibuat oleh Mediator sangat keliru dan hanya mengikuti pemahaman Mediator dan bukan menurut ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.
2. Bahwa oleh karena perselisihan pemutusan hubungan kerja melibatkan lebih dari 1 (satu) orang dimana pada kantor Tergugat (PT MAP Surveillances) belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) maka kehadiran perwakilan dalam perundingan yang dilaksanakan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur haruslah didasarkan pada surat kuasa yang diberikan kepada perwakilan yang mengikuti perundingan dimaksud. Dengan demikian maka dalam risalah perundingan maupun anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator haruslah dijelaskan

Halaman 10 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



pula bahwa kehadiran perwakilan atas dasar surat kuasa serta mencantumkan nama-nama pemberi kuasa.

3. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial yang mengamanatkan pengajuan gugatan harus dilengkapi risalah perundingan dan Anjuran Mediator maka dapat dikatakan bahwa gugatan dalam perkara A Quo adalah kurang lengkap karena didasarkan pada Anjuran dan Risalah yang tidak representatif mewakili seluruh karyawan. Maka oleh karena itu majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo wajib dapat meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya seperti yang tertuang dalam pasal 83 ayat (2) yang berbunyi : “Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya”.

II. DALAM POKOK PERKARA.

1. Bahwa dalil-dalil pada bagian Eksepsi dipergunakan kembali dan menjadi satu kesatuan dengan dalil-dalil dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa dalil-dalil Penggugat yang tidak secara tegas dibantah oleh Tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya.
3. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil – dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui secara tegas.
4. Bahwa meskipun pada eksepsi di atas Tergugat menyatakan Surat Kuasa dan Gugatan cacat formil sehingga patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima, namun Tergugat tetap menggunakan Hak Jawab untuk menanggapi semua dalil-dalil dalam perkara A Quo.
5. Bahwa pada dalil gugatan penggugat halaman 2 poin 2 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4) berbunyi : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”, sementara pasal 59 ayat (6) yang berbunyi : “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2

Halaman 11 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



(dua) tahun". Dengan demikian maka apa yang dilakukan oleh Tergugat dalam perjanjian kerja dengan Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di atas.

6. Bahwa dalil gugatan halaman 2 poin 3 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa Tergugat membayar upah pokok kepada Penggugat bukan sebesar Rp. 3.725.935 melainkan Rp. 2.925.935 dan hal ini sudah sesuai dengan semangat Undang-undang Ketenagakerjaan dimana upah yang diberikan kepada Penggugat di atas upah minimum sektoral khususnya sektor pertambangan dan telah sesuai dengan hasil survey KHL (Kebutuhan Hidup Layak) tahun 2017.
7. Bahwa dalil gugatan halaman 2 poin 5 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa sesuai semangat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, dan Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan maka Tergugat berupaya seoptimal mungkin untuk tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Tergugat (PT. MAP Surveillances) adalah sub kontraktor dari Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri (BUMD) milik Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur yang bekerja sama dengan PT Antam (Persero) Tbk untuk pekerjaan Hauling dan Transshipment biji nikel di site pulau Pakal. Sebagai sub kontraktor dari Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri maka pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat adalah pekerjaan yang tidak terlepas dari Kontrak kerja antara Perusahaan daerah dengan PT Antam (Persero) Tbk sebagai pemberi kerja.
8. Bahwa oleh karena kontrak kerja antara Perusahaan daerah dengan PT Antam (Persero) Tbk berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017 sesuai surat Perusahaan Daerah kepada Tergugat Nomor : 053/BUMD-PCM/HT/II/2017 tanggal 19 Juli 2017 maka Tergugat harus bersiap untuk mengakhiri kontrak kerja sebagai sub kontraktor dengan Perusahaan daerah dan berpindah ke lokasi pekerjaan/proyek yang baru di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tengah. Tergugat dengan mematuhi ketentuan Undang-undang tidak berkeinginan untuk melakukan PHK kepada para pekerja. Oleh karena itu maka seluruh pekerja yang terikat PKWT (kontrak) diangkat menjadi pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Tergugat berprasangka baik bahwa pekerja akan bersedia untuk dapat bekerja



di lokasi pekerjaan/proyek yang baru yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tengah.

9. Bahwa dalil gugatan penggugat halaman 2 poin 5, poin 6, dan poin 7 ditolak dengan tegas oleh Tergugat karena Perjanjian Kerja (PKWTT) yang dibuat oleh Pengugat dan Tergugat pasal 2 ayat (1) B mengatur “Perusahaan berhak untuk membuat keputusan perusahaan dalam rangka perjanjian kerja ini”, serta pasal 13 Ketentuan Tambahan yang menjelaskan : “Hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan diterapkan oleh kedua belah pihak secara musyawarah untuk mufakat dan bilamana dianggap perlu dapat dituangkan dalam suatu Addendum yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian ini.” Bahwa itikad baik Tergugat telah ditunjukkan dengan mengeluarkan Surat Keputusan pengangkatan penggugat untuk dijadikan pekerja tetap (PKWTT) meskipun Tergugat mengetahui bahwa pekerjaan Hauling dan transshipment di site pulau Pakal bukanlah pekerjaan tetap melainkan pekerjaan yang dibatasi waktu tertentu. Oleh karena itu sesuai ketentuan pasal 2 ayat (1) B maka Tergugat mengeluarkan internal memo sebagai bagian dari mekanisme tata administrasi yang berlaku di perusahaan Tergugat untuk diketahui oleh site manager agar semua pemangku kepentingan dapat mengetahui bahwa Tergugat (PT MAP Surveillances) akan berpindah tugas di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara. Jika penggugat dan pekerja lainnya berpendapat bahwa perjanjian kerja hanya berlaku di site Pulau Pakal bukankah pasal 13 Perjanjian kerja telah mengatur bahwa hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan dimusyawarahkan oleh kedua belah pihak? Penggugat dan pekerja lainnya terlalu cepat membuat kesimpulan bahwa Tergugat akan melakukan PHK terhadap pekerja, hal ini bertolak belakang dengan isi internal memo dan pengumuman tertulis yang ditempelkan di papan pengumuman yang pada pokoknya berisi Manajemen PT MAP Surveillances akan berpindah lokasi di site project Desa Kolo Bawah Kecamatan Mamosalato Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara maka kepada karyawan tetap yang bersedia dipindahkan harap segera lapor diri kepada HR & GA Site (Sdr Rhi Windhardono) untuk dapat dipersiapkan proses pemindahan dan penempatan di tempat kerja yang baru. Bukankah semua itu menjadi bukti bahwa Tergugat tidak berkeinginan terjadi PHK terhadap

Halaman 13 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



para pekerja yang selama ini bekerja di Pulau Pakal? Bukankah pasal 13 Perjanjian Kerja memungkinkan bagi Penggugat dan pekerja lainnya untuk duduk Bersama dan merundingkan dengan Tergugat soal pekerjaan di tempat kerja yang baru yang tidak ada dalam perjanjian kerja sebelumnya? Bahwa perundingan yang dilakukan oleh Penggugat dan pekerja lainnya melalui perwakilan pekerja di kantor Desa Soagimalaha dan di kantor Dinas Transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten Halmahera Timur dengan perwakilan Tergugat tidak membuahkan hasil. Faktanya 10 (sepuluh) orang telah menandatangani Perjanjian Bersama (PB) untuk mengakhiri hubungan kerja dan menerima pesangon sesuai kesepakatan antara Tergugat dengan pekerja yang bersangkutan. Faktanya 6 (enam) orang telah melaporkan diri untuk ikut bekerja di tempat yang baru. Sementara pekerja lainnya masih ragu dan belum bisa menentukan sikap sambil menunggu proses hukum terhadap 5 (lima) gugatan yang sedang berlangsung saat ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.

10. Bahwa dalil gugatan halaman 3 poin 9 dibantah dengan tegas oleh Tergugat bahwa Internal Memo Nomor : 411/IM/MAP/PC/XI/2017 tidak sama sekali berisi ancaman untuk melakukan PHK sebab Internal Memo adalah surat biasa yang bersifat tertutup dari Direksi kepada Site Maneger dan bukan untuk Para Pekerja. Yang resmi diumumkan untuk diketahui oleh Para Pekerja adalah Pengumuman Tertulis yang ditempelkan di Papan Pengumuman. Fakta menunjukkan bahwa pekerja lainnya tidak merasakan ada ancaman dari Internal Memo seperti yang didramatisir oleh penggugat bahkan dengan suka rela mau bertemu management dan menyepakati sejumlah pesangon yang diterima serta dengan senang hati menandatangani Perjanjian Bersama untuk mengakhiri hubungan kerja karena ingin bekerja di tempat lain. Dengan demikian sangat tidak beralasan dan mengada-ada jika dikatakan bahwa ada ancaman dalam Internal memo dimaksud.
11. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 3 poin 9, poin 10, poin 11, dan poin 12 dibantah dengan tegas oleh tergugat karena dalil-dalil dalam poin tersebut sangat tidak relevan, tidak kontekstual, dan terkesan jauh panggang dari api.



12. Bahwa dalil gugatan Penggugat halaman 4 poin 13, dan poin 14 juga dibantah dengan tegas oleh Tergugat oleh karena upaya Penggugat untuk menggiring masalah dalam perkara A Quo untuk masuk ke masalah Pelanggaran dan masalah Efisiensi dengan maksud untuk memperoleh pesangon 2 (dua) kali ketentuan lagi-lagi jauh panggang dari api. Tergugat (PT MAP Surveillances) tidak pernah berpikir soal pelanggaran dan tidak berpikir soal efisiensi. Jika Tergugat harus memindahkan para pekerja untuk bekerja di tempat baru semata-mata karena berakhirnya kontrak kerja sebagai sub kontraktor antara Tergugat dengan Perusahaan Daerah (BUMD) Perdana Cipta mandiri. Jika kontrak kerja telah berakhir dan tidak ada lagi pekerjaan lalu apa lagi yang harus dikerjakan?
13. Bahwa terhadap dalil gugatan halaman 4 poin 15 dibantah seluruhnya karena tidak beralasan secara hukum jika menggunakan pasal 164 ayat (3) sebagai rujukan dalam perkara A Quo (vide ; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011). Terhadap pasal 164 ayat (3) Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya antara lain menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu”. Tuntutan uang pesangon yang didasarkan pada pasal 164 ayat (3) sangat tidak relevan atau jauh panggang dari api oleh karena fakta yang terjadi adalah Tergugat (PT MAP Surveillances) tidak melakukan PHK karena perusahaan tutup dan / atau tidak melakukan PHK karena efisiensi. Terhentinya operasional di Pulau Pakal tidak dapat diartikan sebagai perusahaan tutup karena sesungguhnya operasional perusahaan tetap berjalan di tempat lain dan seluruh pekerja diberikan pilihan untuk ikut bekerja di tempat baru yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara dengan status sebagai pekerja tetap (PKWTT) jika perlu dengan suatu Addendum sesuai ketentuan pasal 13 PKWTT. Jika pekerja tidak mau ikut bekerja di tempat baru itu adalah Hak Pekerja dan dengan demikian maka hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena tidak ada lagi proyek yang harus dikerjakan di Pulau Pakal. Tergugat menghormati hak pekerja untuk menentukan pilihan dan tidak boleh dipaksakan untuk harus bekerja di tempat kerja yang baru. Sekali lagi fakta menunjukkan bahwa dalam proses ini ada 10

Halaman 15 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



(sepuluh) pekerja yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan menerima uang pesangon dan menandatangani Perjanjian Bersama (PB) serta 6 (enam) orang yang ikut pindah untuk bekerja di tempat yang bau yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara. Selain itu komponen perhitungan pesangon yang disebutkan oleh Penggugat pada dalil gugatan poin 15 sangat keliru karena Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 UU Nomor 13 tahun 2003 hanya berhak menerima uang pesangon dan uang penggantian hak, dan tidak berhak menerima uang penghargaan masa kerja. Dari alasan tersebut di atas dalil gugatan poin 15 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima.

14. Bahwa terhadap dalil gugatan penggugat halaman 5 poin 17 telah dijelaskan pada bagian Eksepsi bahwa Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur sangat keliru dan hanya mengikuti pemahaman Mediator bukan menurut aturan ketenagakerjaan. Dan oleh karena itu maka dalil gugatan pada poin 17 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima.
15. Bahwa pada dalil gugatan halaman 5 poin 18 dibantah dengan tegas oleh Tergugat oleh karena sudah tidak ada lagi kegiatan / pekerjaan di Pulau Pakal sejak 31 Oktober 2017 sehingga tidak benar jika dikatakan bahwa Penggugat dan pekerja lainnya masih melaksanakan kewajiban meskipun telah dihentikan oleh Tergugat. Fakta yang sebenarnya adalah bahwa meskipun sudah tidak ada lagi kegiatan di Pulau Pakal oleh Perusahaan Tergugat namun upah pekerja masih dibayarkan sampai dengan terakhir tanggal 4 Februari 2018 sesuai bukti yang akan disampaikan oleh Tergugat pada sidang pembuktian untuk selanjutnya tidak ada pembayaran upah sejak bulan Maret 2018 sampai seterusnya karena tidak ada lagi pekerjaan, dan hal ini sejalan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi : “Upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan”. Sebagian pekerja bahkan sudah bekerja sebagai tenaga harian di PT Tunas (Pengganti PT MAP Surveillances) yang melanjutkan pekerjaan Hauling dan Transshipment di Pulau Pakal namun masih menerima upah dari Tergugat sampai dengan tanggal 4 Februari 2018.



16. Bahwa pada dalil gugatan halaman 5 poin 19 dan poin 20 dibantah dengan tegas oleh Tergugat karena tidak beralasan dan tidak dapat dibuktikan secara hukum oleh Penggugat. Kesimpulan sepihak yang dicantumkan pada dalil gugatan poin 19 dan poin 20 tidak beralasan secara hukum oleh karena Tergugat telah menerbitkan Bilyet Giro senilai Rp. 2.482.000.000 (Dua Milliar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Rupiah) dan dititipkan di Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri (BUMD) Kabupaten Halmahera Timur yang menurut perhitungan Tergugat sudah melebihi plafon pembayaran uang pesangon khusus bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat dan tidak ikut pindah di tempat kerja yang baru. Alasan Penggugat pada poin 19 terlalu premature karena sudah menyimpulkan bahwa Tergugat akan mempersulit penyelesaian hak Penggugat, menganggap putusan Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo tidak memiliki kekuatan karena meskipun putusan sudah berkekuatan hukum tetap tapi tidak akan dipatuhi oleh Tergugat, bahkan Penggugat mengesampingkan fakta dimana Tergugat sampai saat ini masih tetap menganggap Penggugat dan pekerja lainnya sebagai karyawan dan dibayarkan upah pokok terakhir pada tanggal 4 Februari 2018 (sesuai bukti transfer dan rekening koran yang akan disampaikan pada sidang pembuktian). Permintaan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan sebagaimana tertuang dalam dalil gugatan poin 20 tidak beralasan karena selain telah ada Bilyet Giro senilai Rp. 2.482.000.000 (Dua Milliar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Rupiah) yang dititipkan di Perusahaan Daerah sebagai jaminan pembayaran uang pesangon, juga tidak ada indikasi Tergugat akan melarikan diri, menghilangkan asset, dan tidak memenuhi kewajiban sehingga dalil gugatan poin 20 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima. Tergugat justeru meminta Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo agar menetapkan pembebasan sita jaminan terhadap 56 (lima puluh enam) unit alat berat yang sampai saat ini masih tertahan di Pulau Pakal karena telah diganti dengan Bilyet Giro sebagai jaminan. Jumlah alat berat sebanyak 56 (lima puluh enam) unit senilai kurang lebih Rp. 40.000.000.000 (empat puluh miliar rupiah) sangat tidak sebanding dengan jumlah pesangon yang akan dibayarkan kepada Penggugat dan pekerja lainnya. Penahanan 56 (lima puluh enam) unit alat berat di

Halaman 17 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Pulau Pakal sebagai jaminan pembayaran pesangon bertentangan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan khususnya Pasal 39 yang berbunyi : "Apabila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah Pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan". Upaya mobilisasi unit alat berat untuk keluar dari Pulau Pakal masih terhalang oleh beberapa orang pekerja yang meminta untuk tidak dilakukan mobilisasi sebelum penyelesaian pesangon bagi pekerja yang tidak ikut pindah di tempat kerja yang baru.

17. Bahwa jika diteliti isi gugatan penggugat secara keseluruhan maka dapat dikatakan bahwa terjadi kontradiksi antara Posita poin 13 dengan Posita Poin 19 dimana pada Posita poin 13 Penggugat mendalilkan PHK sepihak oleh Tergugat harus didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) sementara pada Posita poin 19 Penggugat mendalilkan bahwa cabang usaha Tergugat di Pulau Pakal telah ditutup. Begitu pula dengan Petitum Penggugat poin 3 bertentangan dengan Petitum poin 5 dimana pada Petitum poin 3 Penggugat meminta agar Internal Memo Nomor 411 dinyatakan Batal Demi Hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat yang dengan demikian menurut Tergugat sama dengan permintaan Penggugat untuk dapat bekerja kembali di perusahaan Tergugat, sementara pada Petitum poin 5 Penggugat meminta pesangon berdasarkan Pasal 164 ayat (3) yang sebagiannya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor : 19/PUU-IX/2011. Dengan demikian maka Gugatan Penggugat menjadi Kabur (Obscuur Libel) dan karena itu patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard).

PERMOHONAN :

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo agar berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Mengabulkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat seluruhnya.
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. (Niet Onvankelijk Verklaard).

DALAM POKOK PERKARA :

Halaman 18 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.
- Biaya perkara menurut hukum.

A T A U

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et bono).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tanggal 19 Maret 2018 dan Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tanggal 21 Maret 2018;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda P-1 sampai dengan P-6 sebagai berikut :

1. P-1 Foto copy Kotrak Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
2. P-2 Foto copy Slip gaji Penggugat;
3. P-3 Foto copy Internal Memo yang dikeluarkan oleh Tergugat;
4. P-4 Foto copy Berita Acara Perundingan Disnaker;
5. P-5 Foto copy Anjuran Mediator Disnaker;
6. P-6 Foto copy Nama-Nama Karyawan Lampiran Risalah Disnaker;

Menimbang, bahwa Penggugat juga telah mengajukan saksi-saksi sebagai berikut :

1. Djauhar Muhidin, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi adalah Karyawan PT. Map Surveillances;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama sebagai karyawan Tergugat;
 - Bahwa sebelum bekerja di PT. Map Surveillances saksi pernah bekerja di PT. Intim Kara selama 2 (dua) tahun;
 - Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Map Surveillances selama 1 (satu) tahun sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
 - Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 21 Oktober 2012 dengan kontrak kerja PKWT dan kemudian diangkat menjadi karyawan PKWTT;
 - Bahwa PT. Map Surveillances bekerja sama dengan BUMD, PT. Map Surveillances sebagai subkontraktor;
 - Bahwa permasalahan yang terjadi antara Perusahaan dan karyawan adalah perusahaan mengajak karyawan untuk pindah lokasi ke Morowali

Halaman 19 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte

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)



apabila karyawan yang tidak mau ikut pindah kesana maka akan dilakukan PHK;

- Bahwa saksi dan Penggugat menolak untuk dipindahkan ke lokasi tempat kerja yang baru;
- Bahwa alasan saksi menolak tidak bersedia dipindahkan ketempat yang baru, karena tidak ada diatur dalam perjanjian kerja (PKWTT) yang telah disepakati, dan juga dilokasi yang baru tersebut upahnya lebih rendah dari upah ditempat yang lama;
- Bahwa di PT. Map Surveillances tidak ada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau organisasi lainnya;
- Bahwa di PT. Map Surveillances tersebut tidak ada Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, yang ada hanya Perjanjian Kerja (PKWTT);
- Bahwa saksi mengetahui perusahaan berakhir kontrak dengan BUMD berdasarkan Internal Memo yang dikeluarkan oleh perusahaan, Internal memo tersebut ditempelkan di papan pengumuman perusahaan dan ditujukan kepada karyawan;
- Bahwa sebelumnya ada pertemuan Bipartit dan Tripartit antara pihak perusahaan dengan karyawan di Disnaker Halmahera Timur, dan kemudian Mediator Disnaker Haltim mengeluarkan Risalah perusaan wajib membayar hak-hak karyawan berdasarkan Pasal 164 Ayat 3;

Atas keterangan saksi tersebut baik Penggugat maupun Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Pristi Wadi Sahbudin, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi adalah Karyawan PT. Map Surveillances;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama sebagai karyawan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Map Surveillances sejak 21 Oktober 2012 dengan kontrak kerja PKWT dan kemudian diangkat menjadi karyawan PKWTT;
- Bahwa PT. Map Surveillances bekerja sama dengan BUMD, PT. Map Surveillances sebagai subkontraktor;
- Bahwa permasalahan yang terjadi antara Perusahaan dan karyawan adalah perusahaan mengajak karyawan untuk pindah lokasi ke Morowali



apabila karyawan yang tidak mau ikut pindah kesana maka akan dilakukan PHK ;

- Bahwa saksi dan Penggugat juga menolak untuk dipindahkan ke lokasi tempat kerja yang baru;
- Bahwa alasan saksi menolak tidak bersedia dipindahkan ketempat yang baru, karena tidak ada diatur dalam perjanjian kerja (PKWTT) yang telah disepakati, dan juga dilokasi yang baru tersebut upahnya lebih rendah dari upah ditempat yang lama;
- Bahwa di PT. Map Surveillances tidak ada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau organisasi lainnya;
- Bahwa di PT. Map Surveillances tidak ada Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, yang ada hanya Perjanjian Kerja (PKWTT);
- Bahwa saksi mengetahui perusahaan berakhir kontrak dengan BUMD berdasarkan Internal Memo yang dikeluarkan oleh perusahaan, Internal memo tersebut ditempelkan di papan pengumuman perusahaan dan ditujukan kepada karyawan;
- Bahwa sebelumnya ada pertemuan Bipartit dan Tripartit antara pihak perusahaan dengan karyawan di Disnaker Halmahera Timur, dan kemudian Mediator Disnaker Haltim mengeluarkan Risalah perusaan wajib membayar hak-hak karyawan berdasarkan Pasal 164 Ayat 3;

Atas keterangan saksi tersebut baik Penggugat maupun Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, lalu diberi tanda T-1 sampai dengan T-14 sebagai berikut:

1. T-1, Foto copy Akta Perusahaan;
2. T-2, Foto copy SK.Gubernur Maluku Utara Tentang Penetapan UMP Tahun 2016 dan UMP Tahun 2017;
3. T-3, Foto copy Bukti Transfer Gaji/upah;
4. T-4, Foto copy Surat Perjanjian BUMD dengan PT.Antam (Persero)Tbk;
5. T-5, Foto copy Surat Perjanjian PT.Map surveillances dengan BUMD.Pedana Cipta Mandiri, beserta Addendum III;
6. T-6, Foto copy Surat Tergugat Nomor: 01037/MAPSUS-BUMD/VII/2017 Tanggal 17 Juli 2017;
7. T-7, Foto Copy Surat BUMD Nomor: 053/BUMD-PCM/VII/2017;



8. T-8, Foto copy Internal Memo Nomor: 411/IM/MAP/PC/2017;
9. T-9, Foto copy Surat Pengumuman Tanggal 10 Desember 2017;
10. T-10, Foto copy Surat Perjanjian Penitipan Bilyet Giro Nomor:001/MAP-PCM/PB/I/2018;
11. T-11, Foto copy Daftar Unit Alat Berat yang masih tertahan di Pulau Pakal;
12. T-12, Foto copy Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama;
13. T-13, Foto copy Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011;
14. T-14, Foto copy Rekap data Pembayaran gaji/upah karyawan bulan Oktober dan Desember 2017;

Menimbang, bahwa Tergugat juga telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, yang bernama :

Waluyo Nugroho, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah sebagai staf legal (bagian hukum) PT. Map Surveillances;
- Bahwa saksi yang membuat draf Pernjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Map Surveillances adalah 96 orang, semua karyawan tersebut dari PKWT diangkat menjadi PKWTT;
- Bahwa perpanjangan kontrak atau PKWT maupun PKWTT hanya jeda selama 1 (satu) minggu;
- Bahwa di PT. Map Surveillances belum ada Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama, yang ada hanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa di PT. Map Surveillances tidak ada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Bahwa Penggugat tidak ada hubungan kerja atau hubungan hukum dengan perusahaan lain, kesuali hanya dengan PT.Map Surveillances;
- Bahwa saksi mengakui kesalahan mengenai Internal Memo seharusnya tidak diumumkan di papan pengumuman, hanya untuk site manager dan agar dikonsultasikan ke Disnaker setempat, namun Penggugat dan pekerja lainnya setelah mengetahui isi internal memo tersebut timbullah keluh kesah diantara para pekerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa alasan Tergugat mengeluarkan internal memo karena PT.Map Surveillances telah mengundurkan diri dari kontrak kerjasama antara PT.Map Surveillances dengan mitra BUMD PD.Perdana Cipta Mandiri dengan PT.Antam di Pulau Pakal diakibatkan kondisi yang memaksa dan terus merugi, sehingga kegiatan pekerjaan di lokasi pulau pakal tutup permanen atau selamanya tidak beroperasi;
- Bahwa didalam internal memo tersebut Tergugat menawarkan kepada Penggugat dan pekerja lainnya untuk dipindahkan kelokasi kerja yang baru, jika Penggugat tidak bersedia dipindahkan, maka Tergugat akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan merujuk Pasal 161 ayat (3) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- Bahwa Tergugat telah mengeluarkan pengumuman di papan pengumuman yang pada intinya sama dengan keterangan yang ada pada internal memo, hanya konsekuensinya yang menyatakan bagi karyawan yang tidak berdsedia dipindahkan, Tergugat akan melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai kententuan Pasal 163 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003;
- Bahwa saksi tidak hadir dalam perundingan tripartite (mediasi) di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Halmahera Timur antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa setahu saksi akar permasalahan yang terjadi antara karyawan dengan PT. Map Surveillances adalah karyawan menghendaki pembayaran pesangon dihitung sejak pertama masuk kerja (PKWT) sementara PT. Map Surveillances menghendaki perhitungan pesangon dihitung sejak karyawan diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 21 Oktober 2012;
- Bahwa PT. Map Surveillances tidak melakukan kegiatan lagi sejak tanggal 4 November 2017 dikarenakan sudah tidak ada lagi pekerjaan di Pulau Pakal;
- Bahwa pihak perusahaan tetap membayar gaji karyawan sampai dengan tanggal 31 Januari 2018;
- Bahwa baik pihak Perusahaan maupun pekerja sudah tidak dapat lagi melangsungkan Hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 2 April 2018;

Halaman 23 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan sesuatu lagi, selanjutnya mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugata Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa inti pokok dari gugatan Penggugat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja dan pembayaran upah;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat, dapat digolongkan kedalam eksepsi yang bukan menyangkut kewenangan mengadili suatu pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 Rbg dan Pasal 160 Rbg. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 162 Rbg, harus diperiksa dan diputus bersama-sama pokok perkara

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut :

A. Tentang Surat Kuasa Cacat Formil;

B. Tentang Mediasi;

Menimbang, bahwa atas eksepsi huruf A Tergugat menyatakan Surat Kuasa Penggugat Cacat Formil dengan alasan sebagai berikut:

1. Mengenai tata urutan penomoran surat kuasa tidak masuk akal karena pada hari dan tanggal yang sama. Tergugat mendalilkan surat kuasa dibuat terkesan main-main dan tidak menghormati lembaga peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
2. surat kuasa yang diberikan bukan lagi surat kuasa khusus melainkan surat kuasa umum, sebagaimana didalilkan oleh Tergugat dalam eksepsinya;
3. Dalil eksepsi Tergugat point 2 tersebut diatas adalah tidak relevan dengan perkara aquo, juga menyatakan adalah paradigm lama yang sangat tidak konseptual dengan perkara aquo;
4. surat kuasa yang di berikan kepada para penerima kuasa hanya untuk mengajukan gugatan dan tidak diberikan kuasa untuk menagjukan



jawaban dan duplik dan tidak diberikan kuasa untuk mengajukan tanggapan atau replik

5. Surat Kuasa disebutkan "Para Penerima Kuasa juga berhak mengajukan Banding atau Kasasi atau Peninjauan Kembali (PK)dst" sementara perkara hubungan industrial khususnya perselisihan PHK tidak berlaku Banding dan Peninjauan Kembali (PK);
6. Bahwa oleh karena Surat Kuasa cacat formil seperti yang tertuang pada eksepsi poin 1 sampai dengan 5, maka gugatan yang ditanda tangani oleh penerima kuasa menjadi cacat formil, maka gugatan didalam perkara nomor 1/Pdt-Sus-PHI/2018/PN Tte tanggal 4 Januari 2018 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat point kesatu Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam dalil bantahan Penggugat yang disampaikan dalam Replik menyatakan diketahui penomoran surat kuasa adalah hak kuasa Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1975 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur tentang pembuatan Surat Kuasa Khusus yang menjelaskan, pemberian kuasa untuk bertindak mewakili kepentingan pemberi kuasa sebagai pihak principal. Namun tidak terdapat ketentuan yang mengatur tentang tata urutan penomoran surat kuasa.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1795 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan pemberian kuasa dapat dilakukan secara khusus, yaitu hanya mengenai satu kepentingan tertentu atau lebih, atau secara umum yaitu meliputi segala kepentingan pemberi kuasa;

Menimbang, bahwa dalam bantahan dalil Penggugat dalam Repliknya menanggapi bahwa frasa,,,,,,dst, merupakan hal yang baku didalam surat kuasa khusus yang kemungkinan akan dilakukan oleh penerima kuasa jika diperlukan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1975 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa surat kuasa khusus hanya untuk satu kepentingan saja. Di dalamnya agar tindakan-tindakan apa saja yang boleh dilakukan oleh penerima kuasa;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1795 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai surat kuasa khusus, bahwa dalam pemberian surat kuasa kepada penerima kuasa telah mencantumkan

Halaman 25 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



para penerima kuasa juga berhak mengajukan banding atau kasasi atau Peninjauan Kembali (PK) dst,,,,,, sangat jelas merupakan kewenangan para penerima kuasa untuk melakukan tindakan hukum, termasuk kewenangan sampai ke banding atau kasasi dan peninjauan kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 6 tahun 1994 yang intinya menekankan pencantuman dengan jelas bahwa surat kuasa itu hanya dipergunakan untuk keperluan atau perkara tertentu di pengadilan tertentu, hal tersebut lebih ideal diterapkan ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah SEMA Nomor 6 Tahun 1994 tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan butir 2 SEMA Nomor 6 tahun 1994 mengatakan cukup satu surat kuasa asalkan peruntukannya secara jelas, artinya jika peruntukannya dimuat semua dalam isi surat kuasa khusus tersebut, yaitu satu surat kuasa cukup mengurus satu perselisihan hubungan industrial, sepanjang menyebut peruntukannya secara rinci, mulai dari mengajukan gugatan, kasasi sampai Peninjauan Kembali (PK);

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat memohon untuk memeriksa surat kuasa penggugat, maka Majelis Hakim menilai eksepsi Tergugat yang memohon untuk menyatakan surat kuasa dan gugatan cacat formil, tidak dapat diterima (Niet Onvankilijk Verlaard), tidak cukup alasan, sehingga eksepsi tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi/keberatan Kedua Tergugat yang menyatakan terhadap Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur, bahwa pertimbangan hukum dan kesimpulan point 1 sampai dengan 10 yang dibuat oleh Medistor sangat keliru, hanya mengikuti pemahamannya, bukan menurut ketentuan yang berlaku dibidang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat dalam bantahannya dalam repliknya menanggapi bahwa kesimpulan yang dicantumkan dalam Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator sudah tepat dan benar, sebab dalam Anjuran tersebut telah diuraikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat mengenai kehadiran perwakilan dalam perundingan yang dilaksanakan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur haruslah didasarkan pada surat kuasa yang diberikan kepada perwakilan yang mengikuti perundingan dimaksud;

Halaman 26 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa dalil Penggugat dalam bantahannya dalam replik berkaitan dengan perwakilan pekerja dalam perundingan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur, seluruh pekerja hadir dalam Mediasi tersebut, namun didalam risalah dicantumkan nama MIRWAN YASIM, dkk yang mana maksud dkk (dan kawan-kawan) yaitu seluruh pekerja yang nama-namanya disebutkan dalam lampiran risalah dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan risalah tersebut;

Menimbang, bahwa dalil eksepsi Tergugat mengenai pengajuan gugatan dalam perkara aquo adalah kurang lengkap karena didasarkan pada Anjuran dan risalah yang tidak representative mewakili seluruh karyawan;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat dalam bantahannya dalam replik menyatakan, Penggugat telah melampirkan risalah perundingan dalam gugatan Penggugat sebagaimana perintah dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak terdapat perintah untuk melampirkan Anjuran;

Menimbang, bahwa memperhatikan substansi eksepsi Tergugat dan bantahan dalil Penggugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat sudah disusun secara sistematis dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), memperhatikan eksepsi Tergugat terhadap Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator sangat keliru, tidak beralasan hukum, maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas, maka menurut Majelis Hakim seluruh eksepsi Tergugat tidak berdasarkan hukum sehingga patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

II. DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan pembayaran upah;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan ini diajukan setelah memperoleh Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial dan Penggugat

Halaman 27 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbukti melampirkan Anjuran/risalah yang dimaksud di dalam berkas perkara aquo, sesuai ketentuan Pasal 14 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karenanya pengajuan gugatan tersebut telah memenuhi syarat formil sebagaimana diisyaratkan di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja di dalam hubungan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu. Sesuai hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja bisa terjadi karena kehendak pengusaha, pekerja, perintah undang-undang dan putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa apabila pengusaha dan pekerja gagal meyeepakati, ketika pengusaha berkeinginan mengakhiri hubungan kerja, sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah memperoleh putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa pengusaha dan pekerja memiliki kewajiban yang sama dalam menjaga kelangsungan hubungan. Meskipun demikian, undang-undang memberi pilihan kepada pekerja dan pengusaha dalam menentukan arah dan kualitas hubungan dengan memperhatikan kepentingan yang berimbang;

Menimbang, bahwa oleh karena proses Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan, dimana fakta memperlihatkan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran dalam pengakhiran hubungan kerja, maka setelah memperhatikan kenyataan yang terdapat di dalam dokumen pembuktian, maupun kompensasi yang akan diberikan oleh Tergugat, karenanya dengan berpedoman pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat akan diputuskan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, apakah gugatan Penggugat dapat dikabulkan atau tidak dapat diterima ataupun ditolak, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Hndustrial, dalam

Halaman 28 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte

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

mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap dengan Nomor Karyawan P 022 yang bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak 21 Oktober 2012;
2. Bahwa Penggugat diangkat sebagai Pekerja tetap sebagaimana surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor: 022/MAPSUS/PKWTT/IX/2016, pada tanggal 11 September 2016;
3. Bahwa Penggugat menerima upah tetap dari Tergugat sejumlah Rp3.725.935,00,-(tiga juta tujuh ratus dua puluh lima ribu Sembilan ratus tiga puluh lima rupiah);
4. Bahwa kontrak kerja antara Perusahaan daerah dengan PT. Antam (Persero) Tbk berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017 sesuai surat Perusahaan Daerah kepada Tergugat Nomor : 053/BUMD-PCM/HT/VII/2017 tanggal 19 Juli 2017 maka Tergugat harus bersiap untuk mengakhiri kontrak kerja sebagai sub kontraktor dengan Perusahaan daerah dan berpindah ke lokasi pekerjaan/proyek yang baru di Kabupaten Morowali-Sulawesi Tenggara;
5. Bahwa pada tanggal 09 November 2017 Tergugat mengeluarkan INTERNAL MEMO Nomor: 411/IM/MAP/PC/XI/2017 yang pada pokoknya menyebutkan bahwa "Berakhirnya kegiatan Tergugat di site Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur, maka Tergugat meminta kepada Penggugat untuk berpindah lokasi pekerjaan dari Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur ke daerah/lokasi baru di Desa Kolo Bawah, Kecamatan Mamosalato, Kab. Marowali, Provinsi Sulawesi Tengah;
6. Bahwa sebelumnya perselisihan ini sudah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan BIPARTI & TRIPARTI pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur sebagaimana yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapainya kesepakatan antar Penggugat dan Tergugat;

Halaman 29 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte

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)



7. Bahwa Penggugat dan Tergugat sudah tidak ada kecocokan lagi sehingga baik Penggugat maupun Tergugat berkeinginan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan inti dari gugatan Penggugat serta jawaban Tergugat diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai besaran Kompensasi yang seharusnya diterima oleh Penggugat akibat berakhirnya Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat minta di Pemutusan Hubungan Kerja dengan merujuk kepada ketentuan Pasal 164 ayat (3) jo Pasal 156 ayat 2, dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan Tergugat menginginkan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 163 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa oleh karena tuntutan Penggugat adalah mengenai perselisihan hubungan kerja, maka tuntutan Penggugat akan dipertimbangkan dengan memperhatikan alasan pendukung yang relevan serta kepentingan hukum dari para pihak maupun karyawan lainnya;

Menimbang, bahwa karena dalil gugatan Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat, maka menurut hukum pembuktian (Law of evidence) Penggugat harus membuktikan dalil gugatannya sebagai suatu kebenaran (Truth) sebagaimana diatur dalam Pasal 283 Rbg, Pasal 1865 KUHPerdara yang berbunyi : barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya sesuatu fakta, maka untuk menegakkan hak atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikannya ;

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada isi Pasal 283 Rbg, Pasal 1865 KUHPerdara tersebut, maka sesuai dengan sistim beban wajib bukti (Stel Plicht), kepada kedua belah pihak dibebani untuk membuktikan dalil gugatan dan dalil bantahan yang diajukan masing-masing pihak;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-6 dan Saksi-saksi yaitu 1. Pristi Wadi Sahbudin 2. Djauhar Muhidin;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-14 dan 1 (satu) orang saksi yaitu 1. Waluyo Nugroho ;



Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat bahwa Sengketa antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil dan petitum gugatan Penggugat apakah beralasan hukum atau tidak;

Menimbang, bahwa petitum kedua gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang dimulai sejak 21 Oktober 2012 adalah Sah menurut Hukum;

Menimbang, bahwa atas petitum kedua gugatan Penggugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal sejak 21 Oktober 2012 sebagai karyawan Kontrak (PKWT) kemudian pada tanggal 11 September 2016 diangkat menjadi Karyawan Tetap (PKWTT) (vide Bukti P-1) serta berdasarkan keterangan saksi-saksi dari Penggugat yaitu Djauhar Muhidin dan Pristi wadi Sahbudin yang menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 21 Oktober 2012 demikian pula saksi dari pihak Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat berkerja kepada Tergugat sejak Tanggal 21 Oktober 2012 dengan demikian para pihak mengakui bahwa pihak Penggugat sudah bekerja kepada Tergugat 21 Oktober 2012 maka berdasarkan ketentuan Pasal 1925 KUHPerdata, dinyatakan "*Pengakuan yang dilakukan di muka Hakim memberikan suatu bukti yang sempurna terhadap siapa yang telah melakukannya baik sendiri maupun dengan perantaraan seorang yang khusus dikuasakan untuk itu.*". Hal mana sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 496 K/Sip/1971 tanggal 1 September 1971 yang menyatakan "*Dengan adanya Pengakuan Tergugat, dianggap Gugatan Penggugat telah terbukti*" dan sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 803 K/Sip/1970 tanggal 5 Mei 1971 yang menyatakan "*Hal-hal yang tidak dibantah/tidak disangkal dianggap sebagai telah terbukti*";



Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh;

Menimbang, bahwa didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja yaitu perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;

Menimbang, bahwa sebagaimana disebutkan didalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa sifat dan jenis pekerjaan Penggugat bersifat tetap maka sesuai dengan Pasal 59 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perjanjian kerja untuk waktu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka berdasarkan 59 ayat 7 yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagai dimaksud dalam Ayat 1, 2, 4, 5, dan 6 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa petitem kedua gugatan Penggugat beralasan hukum, sehingga patut untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitem ketiga gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa surat INTERNAL MEMO yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan nomor **411/IM/MA/PC/XI/2017** sepanjang menyangkut dengan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat 3 adalah batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat ;

Menimbang, bahwa Memo adalah sebuah bentuk surat yang ditulis dengan sangat ringkas, padat dan jelas yang ditunjukkan untuk seseorang, memo juga bisa berisi arahan seorang pimpinan kepada bawahannya, sebagaimana bukti P-3 dari Penggugat setelah Majelis Hakim mencermati internal Memo tersebut dikeluarkan oleh Direktur Utama PT. MAP SURVEILLANCES untuk Site Manager PT. Map Surveillances, namun sebagaimana keterangan saksi Penggugat dan Djauhari Muhidin dan Pristi Wadi Sahbudin yang menerangkan bahwa Memo internal itu dipasang didinding sebagai Pengumuman yang pada akhirnya meresahkan Karyawan karena didalamnya berisi 2 opsi antara bersedia dipindahkan atau tidak



bersedia dipindahkan dengan konsekuensi apabila tidak bersedia dipindahkan maka akan diputuskan Hubungan Kerjanya dengan mendapatkan kompensasi sebagai mana Pasal 161 ayat 3 yaitu Pekerja termasuk didalamnya Penggugat dianggap melanggar Peraturan Perusahaan, berkesesuaian dengan hal tersebut juga diakui oleh Saksi Tergugat yang juga merupakan Staf Legal dari PT. MAP SURVEILLANCES yang dengan nyata-nyata telah mengakui adanya Memo Internal tersebut yang diumumkan oleh Site Manager Pulau Pakal dan bahkan Saksi juga menyampaikan bahwa hal tersebut merupakan kesalahan dari Site Manager Pulau Pakal dan sudah mendapatkan Sanksi dari Pihak Manajemen pusat PT. MAP SURVEILLANCES yang ada di Jakarta;

Menimbang, bahwa bunyi Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Menimbang, bahwa tidak ada satu buktipun bahwa Penggugat selama bekerja di Tergugat pernah melakukan pelanggaran atau kesalahan serta seluruh keterangan saksi baik saksi Penggugat maupun Tergugat, untuk itu Majelis Hakim berpendapat alasan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan didasari pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidaklah tepat, sehingga dengan demikian petitum Penggugat poin tiga (3), Majelis Hakim berkesimpulan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum keempat gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum poin tiga (3) dikabulkan maka dengan demikian petitum poin empat (4) yang dimohonkan oleh Penggugat agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beralasan hukum untuk dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum kelima gugatan Penggugat yang memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 164 ayat (3) jo Pasal 156 ayat 2, dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa isi Pasal 164 ayat (3) adalah Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force mayor) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa dalil Penggugat meminta Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat adalah merujuk Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011, yang isinya antara lain menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “**perusahaan tutup tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu**”, adalah tidak tepat dijadikan sebagai alasan Penggugat untuk meminta di-PHK kepada Tergugat, karena faktanya berdasarkan bukti P-3, P-4 yang berkesesuaian dengan bukti T-8 serta keterangan para saksi bahwa perusahaan tidak tutup untuk selamanya, namun perusahaan hanya melakukan pindah lokasi (relokasi) ke Morowalli Sulawesi Tengah. Oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa penerapan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 kurang tepat untuk digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara teliti substansi gugatan Penggugat dan substansi bantahan/sangkalan Tergugat yang pada akhirnya masing-masing menyampaikan dalam kesimpulan para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan dasar hukum dalam penyelesaian perkara a quo, adalah mengacu kepada Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang

Halaman 34 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte

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

Nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 28 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 78 tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor.Kep.-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 28 ayat (1) Kep.Men No.78 tahun 2001 dimaksud adalah sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dengan nilai syarat kerja yang baru minimal sama dengan nilai syarat kerja yang lama dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 23 dan ganti 1 (satu) kali ketentuan pasal 24;

Menimbang, oleh karena Penggugat tidak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama seperti yang dimaksud dalam Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta perusahaan Tergugat tidak benar tutup permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu, atau tidak melakukan efisiensi seperti yang dimaksud Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun PHK-nya dikarenakan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 28 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 78 tahun 2001, maka Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya mengenai upah Penggugat sejumlah Rp3.725.935,-(tiga juta tujuh ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh lima rupiah) per bulan dan dengan memperhatikan jawaban Tergugat yang mendalilkan bahwa besaran upah yang diterima oleh Penggugat berdasarkan upah minimum provinsi Maluku Utara adalah sejumlah Rp2.925.935,00 (dua juta sembilan ratus dua puluh lima ribu Sembilan ratus tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang

Halaman 35 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, maka berdasarkan bukti P-2 berupa Photo copy Slip gaji Penggugat, bahwa benar Penggugat tidak ada menerima tunjangan bersifat tetap setiap bulannya, oleh karena itu upah Penggugat adalah sama dengan upah pokok yaitu sejumlah Rp2.925.935,-(dua juta sembilan ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana diuraikan diatas, Majelis Hakim mewajibkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa kompensasi PHK sejumlah **Rp26.918.602,00,- (dua puluh enam juta sembilan ratus delapan belas ribu enam ratus dua rupiah)** dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon Rp2.925.935,00,- x 6 x 1 = Rp17.555.610,00,-;
- Uang Penghargaa masa kerja : Rp. 2.925.935,00,- x 2 x 1 = Rp5.851.870,00,-;
- Uang pengobatan dan perumahan :15% x Rp.23.407.480,00 = Rp.3.511.122 ,00,-;
- Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah : Rp.17.555.610,00,- + Rp.5.851.122,00,- + Rp.3.511.122,00,- = **Rp26.918.602,00,- (dua puluh enam juta sembilan ratus delapan belas ribu enam ratus dua rupiah);**

Menimbang, bahwa tuntutan pembayaran sejumlah uang kompensasi PHK Penggugat kepada Tergugat berdasarkan pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa petitum kelima gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum keenam gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus/berakhir sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Para Saksi dipersidangan dan dicocokkan dengan bukti T-14 berupa rekap data pembayaran gaji karyawan bulan Oktober dan Desember 2017 maka diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat masih menerima upah selama 3 (tiga) bulan sejak November 2017 sampai dengan bulan Januari 2018 meskipun Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan kepada Tergugat



serta Penggugat tidak bersedia diajak pindah lokasi (relokasi) kerja oleh Tergugat maka Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, sedangkan tindakan Tergugat yang masih membayar upah Penggugat tersebut merupakan kebijakan ataupun ketentuan perusahaan yang tidak bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan karena Tergugat masih berharap Penggugat bersedia ikut pindah lokasi (relokasi) bersama Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah adil jika Majelis Hakim memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 31 Januari 2018, dengan demikian petitum keenam gugatan Penggugat tidak beralaskan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ketujuh gugatan Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim agar memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar Upah Tetap Penggugat pada setiap bulannya hingga Pemutusan Hubungan Kerja ini ditetapkan melalui keputusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak 31 Januari 2018, maka setelah tanggal tersebut segala hak dan kewajiban masing-masing pihak telah gugur, termasuk hak Penggugat untuk menerima upah dari Tergugat dan kewajiban Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat, dengan demikian petitum ketujuh gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum kedelapan gugatan Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang diletakkan terhadap harta benda milik Tergugat yang berupa 1 (satu) unit Truk Merek/type FT-DYNA-Toyota-130xt, dengan spesifikasi berupa nomor chasis: *MHF01J041050408662*, dan Nomor Mesin: *E/G:11321E0210* ;

Menimbang, bahwa mengenai sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap petitum kedelapan gugatan Penggugat, bahwa berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia MA/Pemb/1953 Tanggal 17 Mei 1971 yang isinya “ permohonan sita jaminan harus ditolak karena tidak adanya alat bukti yang dapat mendukung permasalahan yang mendesak dari



gugatan penggugat". Dari isi Surat Edaran Mahkamah Agung diatas telah menjelaskan syarat untuk dapat dilakukan sita jaminan karena sesuatu yang mendesak sedangkan terhadap perkara ini tidak ada hal-hal yang dimaksudkan dengan sesuatu yang mendesak, maka tuntutan Penggugat terhadap sita jaminan bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia MA/Pemb/1953 tanggal 17 Mei 1971 dan oleh karenanya petitum kedelapan gugatan Penggugat tidak beralaskan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum kedelapan gugatan Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sejumlah Rp150.000,00,- (seratus lima puluh ribu 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;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat dimana petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 606 RV, syarat-syarat dimaksud yaitu apabila petitum yang dikabulkan oleh Majelis Hakim bukan pembayaran sejumlah uang maka dwangsoom dapat dikabulkan akan tetapi oleh karena gugatan Penggugat mengenai pembayaran sejumlah uang maka petitum kesemilan gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 163 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kepmen Nomor : KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa

Halaman 38 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi;

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sejak tanggal 21 Oktober 2012;
3. Menyatakan Internal Memo yang dikeluarkan oleh Tergugat Nomor: 411/IM/MA/PCC/XI/2017 sepanjang frasa pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) adalah batal demi hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta hak-hak lainnya dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon Rp2.925.935,00,- x 6 x 1 = Rp17.555.610,00,-
 - Uang Penghargaan masa kerja Rp2.925.935,00,- x 2 x 1 = Rp5.851.870,00,-
 - Uang pengobatan dan perumahan 15% x (Rp17.555.610,00,- + Rp5.851.870,00,-) = Rp3.511.122,00,-
 - Total Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah : Rp17.555.610,00,- + Rp5.851.870,00,- + Rp3.507.455,00,- = Rp26.918.602,00,- (dua puluh enam juta sembilan ratus delapan belas ribu enam ratus dua rupiah);
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Januari 2018;
6. Membebankan ongkos perkara kepada negara sejumlah Rp481,000,- (Empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada hari Kamis tanggal 5 April 2018 oleh Rahmat Selang, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Thobari, S.H., dan Heri Purnomo, S.Si., sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum, pada hari Senin tanggal 9 April 2018, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Fahrudin Pora,S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 39 dari 40 Putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Ternate, dihadiri Kuasa Hukum Penggugat dan tidak dihadiri oleh Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

ttd

Thobari, S.H.

ttd

Heri Purnomo, S.Si.

Hakim Ketua,

ttd

Rahmat Selang, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Fahrudin Pora, S.H.

Perincian biaya perkara:

1. Biaya Pendaftaran	Rp. 30.000,-
2. Biaya Pemberkasan/ATK	Rp. 50.000,-
3. Biaya Panggilan	Rp. 390.000,-
4. Biaya Materai	Rp. 6.000,-
5. Biaya Redaksi	Rp. 5.000,-
J u m l a h	Rp. 481.000,-

(Empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah).