



**PUTUSAN**

**Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**Ajarani Mangkujati**, Manager Social Licence & Stake Holder Relations pada PT.Nusa Halmahera Minerals, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di, melalui kuasa hukumnya **Asnifriyanti Damanik, S.H.**, Advokat pada Kantor kantor BK Lawoffice,beralamat di Jalan Radar AURI Ruko Pondok Cibubur Blok E.11, Cimanggis Depok,Jawa barat, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 8 Juli 2019, Yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**.

**MELAWAN**

**PT.NUSA HALMAHERA MINERAL**, yang beralamat di The Manhattan Square Lantai 3 Mid Tower, Jalan TB.Simatupang Kav 1-S, Rt 10 RW 01, Kelurahan Cilandak timur, Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, melalui Kuasa Hukumnya,berdomisili Hukum di Kantor Nusa Halmahera Minerals, Camp Gosowong, Kecamatan MALifut, Kabupaten Halmahera Utara, Provinsi Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 Agustus 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial 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 17 Juli 2019 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tobelo Nomor 560/67/2019 pertanggal 28 Februari 2019, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

*Halaman 1 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 17 Juli 2019 dalam Register Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, telah mengajukan perubahan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja tetap pada PT. Nusa Halmahera Utara, dengan jabatan sebagai Manager – Social Licence & Stake Holder Relations, dan mulai bekerja sejak tanggal 17 Februari 2016 atau 3 (tiga) tahun lebih. Bahwa Penggugat ditempatkan di Gosowong, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara.
2. Bahwa Penggugat memperoleh gaji pokok, sebesar Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) per bulan.
3. Bahwa bulan Mei tahun 2018, Tergugat mengangkat Direktur Operasional yang baru yakni Bapak Phil Hopkins, yang merupakan atasan langsung Penggugat mengganti atasan yang lama. Namun, Penggugat baru melaporkan seluruh pekerjaan Penggugat kepada bapak Phil Hopkins secara penuh pada bulan Juli 2018 atau setelah bapak Phil Hopkins memperoleh ijin kerja sebagai Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bahwa pada bulan Juli 2018, Direktur Operasional mengajak Penggugat dan staf Departemen Social Performance bertemu dengan Pimpinan Daerah Halmahera Utara dalam hal ini, Bapak Bupati Halmahera Utara dan jajarannya. Bahwa ketika Direktur Operasional mengajak Penggugat untuk bertemu dengan pimpinan daerah Kabupaten Halmahera Utara, Penggugat telah menyampaikan pendapat, apakah Penggugat harus hadir dalam pertemuan tersebut, mengingat Bupati Halmahera Utara sering menyampaikan keberatannya terhadap posisi Penggugat sebagai Manager di Departemen Social Performance.

Bahwa Penggugat menginformasikan latar belakang keberatan bapak Bupati Halmahera Utara terhadap Penggugat selaku Manager yang mengelola Departemen Social Performance kepada Direktur Operasional yang baru dengan harapan Direktur Operasional yang baru akan memiliki sikap yang sama dengan Direktur Operasional yang lama yang selama ini mendukung kerja-kerja Departemen Social Performance sepanjang kerja-kerja tersebut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia. Bahwa Penggugat menyampaikan kepada Direktur Operasional yang baru, bahwa Tergugat memiliki kewajiban untuk tunduk dan patuh kepada kebijakan Pemerintah Indonesia dan kebijakan Anti Bribery and Corruption (ABC Policy) atau kebijakan anti suap dan korupsi yang dikeluarkan oleh

Halaman 2 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



Newcrest sebagai Perusahaan Induk Tergugat dalam pengelolaan dana Corporate Social Responsibility (selanjutnya disingkat CSR).

4. Bahwa Direktur Operasional mengabaikan pendapat Penggugat tersebut dan tetap mengajak Penggugat dan tim dari Departemen Social Performance lainnya, untuk bertemu dengan Bupati Halmahera Utara dan jajarannya pada tanggal 16 Juli 2018. Bahwa dalam pertemuan tersebut, Bupati Halmahera Utara, secara terang-terangan menyatakan ketidaksukaan dan keberatannya atas kehadiran Penggugat. Bahwa Bupati Halmahera Utara juga menolak laporan proyek CSR yang disusun oleh Departemen Social Performance, merobek-robek laporan tersebut, menginjak dan membuang laporan tersebut ke dalam tong sampah. Bahwa semua tindakan Bupati Halmahera Utara dilakukan didalam pertemuan yang dihadiri oleh Tergugat, Penggugat dan jajaran pimpinan daerah Kabupaten Halmahera Utara.
5. Bahwa sampai di kantor setelah pertemuan di kantor Bupati Halmahera Utara tersebut, Direktur Operasional mengirim surat kepada Bupati Halmahera Utara yang menyataka kecewa atas sikap Bupati Halmahera Utara dan menginformasikan bahwa proyek Alpha yang akan dilaksanakan pada bulan September 2018 akan berada dibawah pengawasan Penggugat. Proyek Alpha adalah proyek yang menggunakan dana dari Departemen Social Performance tetapi dijalankan oleh Tim yang dibentuk oleh Direksi PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM), sesuai dengan kesepakatan khusus dengan Bupati Halmahera Utara. Meskipun dana dari Social Performance namun semua kegiatan, monitoring implementasi proyek maupun realisasi anggarannya tidak melibatkan Departemen Social Performance (SP) Site Gosowong. Semua hubungan dan proses bisnis dalam menjalankan proyek ini, ditangani sendiri oleh Tim Alpha tersebut tanpa melalui departemen Social Performance yang seharusnya menjadi tanggung jawab Penggugat.

Bahwa atas surat dari Direktur Operasional tersebut, Bupati Halmahera Utara mengirim surat kepada Tergugat pada tanggal 23 Juli 2018, yang pada intinya menolak keberadaan Penggugat untuk mengurus CSR/SP Tergugat dan berharap kepada Tergugat untuk tidak menugaskan Penggugat di Kabupaten Halmahera Utara.

6. Bahwa atas surat dari Bupati Halmahera Utara tersebut, Penggugat dan atasan Penggugat yakni Direktur Operasional sepakat bahwa Penggugat tidak perlu muncul dalam pertemuan dan kegiatan di wilayah Tobelo atau

*Halaman 3 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



wilayah pusat pemerintahan Bupati Halmahera Utara sampai situasi kondusif. Sejak itu, Penggugat tidak pernah menghadiri pertemuan atau kegiatan di wilayah Tobelo dan hanya mendapat laporan atau hasil pertemuan antara Tergugat dengan pemerintahan Kabupaten Halmahera Utara baik melalui atasan Penggugat maupun bawahan Penggugat.

7. Bahwa selama bulan Agustus 2018, Penggugat tetap menjalankan tugas seperti biasa namun pada pertengahan bulan September 2018, atasan Penggugat yakni Direktur Operasional menyampaikan protes dari Bupati Halmahera yang memperlihatkan foto-foto kegiatan Penggugat dalam program Pertanian Masyarakat Lingkar Tambang di Kecamatan Kao. Bahwa Direktur Operasional menyatakan bahwa posisinya sulit karena Penggugat masih ke lapangan sementara Direktur Operasional telah berjanji kepada Bupati Halmahera Utara untuk tidak memerintahkan Penggugat beraktifitas lagi di wilayah Halmahera Utara. Bahwa Penggugat merasa kaget dengan pernyataan Direktur Operasional karena Direktur Operasional tidak pernah memberikan informasi terkait kesepakatannya tersebut dengan Bupati Halmahera Utara kepada Penggugat. Bahwa atas dasar itu. Penggugat meminta Direktur Operasional membuat larangan secara tertulis kepada Penggugat untuk tidak bekerja di lapangan. Bahwa sebagai pekerja yang telah menerima job description dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Penggugat tidak ingin disalahkan atau dinyatakan tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab namun Direktur Operasional tidak pernah memenuhi tuntutan Penggugat untuk membuat larangan secara tertulis tersebut.
8. Bahwa pada tanggal 28 September 2018, Penggugat dipanggil oleh Direktur Operasional ke ruangan kerjanya. Bahwa pada saat itu, Direktur Operasional menyatakan bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan dipindahkan ke Departemen Mine Closure Plan (MCP) dan melapor kepada Manager MCP. Bahwa secara lisan Penggugat menanyakan alasan mengapa Penggugat didemosi mengingat selama ini evaluasi kinerja Penggugat cukup baik? Bahwa Penggugat juga mempertanyakan apakah demosi ini ada kaitannya dengan surat dari Bupati Halmahera Utara yang meminta kepada Tergugat untuk tidak menugaskan Penggugat di wilayah Halmahera Utara? Bahwa Penggugat juga meminta dokumen-dokumen pendukung berupa job-description di posisi yang baru sebagai bahan pertimbangan Penggugat apakah akan menerima atau menolak perpindahan tersebut.

Halaman 4 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



9. Bahwa pada tanggal 29 September 2018, Penggugat menerima Internal Memorandum dari Direktur Operasioanal melalui stafnya yang ditujukan kepada seluruh karyawan dan Kontraktor yang isinya menyatakan bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan pindah ke Departemen MCP dan melapor kepada Manager MCP. Bahwa Internal Memorandum tersebut ditandatangani oleh Direktur Operasional yang notabene adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Manager HR & Training.
10. Bahwa atas Internal Memorandum tersebut, Penggugat menolak dan berkomunikasi melalui email dengan Direktur Operasional yang saat itu sedang field break (istirahat lapangan) selama 14 hari. Bahwa dalam komunikasi melalui email tersebut, Penggugat menyampaikan keberatan atas pemindahan tersebut karena tidak disertai alasan yang cukup mendasar. Bahwa Penggugat juga meminta kepada atasan Penggugat untuk menyerahkan dokumen terkait job description di posisi yang baru. Bahwa selama ini dalam praktek dan kebijakan Tergugat, jika akan melakukan rotasi atau pemindahan staf atau karyawan, dalam memorandum selalu dilampirkan tentang job-description sehingga staf atau karyawan yang dipindahkan mengetahui tugas dan kewenangannya. Bahwa sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan 30 Nopember 2018, Penggugat tidak mengetahui tugas dan kewenangan Penggugat di posisi yang baru, sehingga Penggugat masih tetap menjalankan tugas di Departemen Social Performance (posisi Penggugat sebelumnya).
11. Bahwa atas Internal Memorandum tersebut tertanggal 28 September 2019 tersebut, Penggugat mengajukan keluhan sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bahwa dalam PKB tahun 2018 - 2020 Bab VII tentang prosedur Keluh Kesah, Pasal 54 ayat (1) berbunyi: "Keluhan adalah perasaan tidak puas atau tidak berkenaan dengan situasi kerja atau hubungan industrial antara Pekerja atau Kelompok Pekerja dan Pengusaha/Perusahaan" dan ayat (2) nya berbunyi: "Prosedur penyelesaian keluhan kesah bertujuan untuk membantu Pekerja dalam menyampaikan keluhan yang disampaikan kepada atasan dan sedapat mungkin atasan dapat menyelesaikannya pada tahap ini". Bahwa oleh karena Penggugat tidak berkenan atas situasi kerja (tindakan atasan yakni Direktur Operasional terhadap Penggugat) maka Penggugat menyampaikan keluhan kesah pada tanggal 9 Oktober 2018 kepada Superintendent Hubungan Industrial & Keluh Kesah (Industrial Relation &

*Halaman 5 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Complaint), dan ditembuskan kepada Manager Departemen HR dengan harapan bisa mendapatkan investigasi yang adil terhadap perlakuan yang Penggugat alami. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2018, Superintendent Hubungan Industrial dan Keluh Kesah, memberi jawaban bahwa permasalahan tersebut akan dibicarakan dengan atasannya yakni Manager HR & Training. Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2018, Penggugat kembali mengirim email kepada Manager HR & Training untuk menanyakan tanggapan atas keluhan Penggugat. Namun, Penggugat tidak pernah memperoleh tanggapan atau diproses, dan tidak ada penyelesaian baik dari Manager HR & Training. Padahal dalam PKB, dalam pasal 54 ayat (3) huruf c dinyatakan bahwa Pengusaha wajib mengeluarkan keputusan secara tertulis selambat-lambatnya dalam 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penerimaan keluhan Pekerja.

Bahwa bukannya mendapat tanggapan atas keluhan kesah Penggugat, pada tanggal 29 Oktober 2018, Penggugat mendapat undangan dari Departemen HR untuk pertemuan klarifikasi atas pengaduan dari Manager Mine Closure Plan yang mengadakan Penggugat karena tidak bersedia berkerja di Departemen Mine Closure Plan.

12. Bahwa pada tanggal 11 Nopember 2018, secara tiba-tiba pada pukul 22.00 WITA, pada saat Penggugat baru sampai ke mess setelah kunjungan lapangan dan masih dalam kondisi yang lelah, Penggugat disodori surat oleh acting Manager HR perihal pembayaran Ex-Gratia dengan lampiran surat Perjanjian Bersama. Bahwa Acting Manager HR mendapat perintah dari Direktur Operasional agar Penggugat harus menandatangani surat yang diserahkan tersebut pada malam itu juga. Bahwa surat yang disodorkan kepada Penggugat pada malam itu, adalah surat Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh Manager HR & Training. Bahwa dalam Perjanjian Bersama tersebut, tertulis adanya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja tertanggal 30 Nopember 2018 dan Penggugat akan menerima paket Penyelesaian sebesar Rp. 511,521,840. (lima ratus sebelas juta lima ratus duapuluh satu ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dan di dalam surat Perihal Pembayaran Ex-Gratia, Tergugat akan memberi pembayaran Tambahan (ex-gratia) yang merupakan sikap baik Perusahaan atas kontribusi, kerajinan dan semua tantangan yang dihadapi selama bekerja di tempat Tergugat, sebesar 238,478,160. (dua ratus tiga puluh delapan juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu seratus enam puluh rupiah). Bahwa Tergugat

Halaman 6 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



total menawarkan untuk memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat pada tanggal 11 Nopember 2018 adalah sebesar Rp. 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).

Bahwa Penggugat menolak surat Perjanjian Bersama tersebut dan Surat Perihal Pembayaran Ex Gratia, karena Tergugat tidak pernah membicarakan hal ini sebelumnya dengan Penggugat. Bahwa selain itu, Penggugat tidak sepakat dengan tawaran nominal yang ditawarkan serta tidak setuju dengan klausula dalam Perjanjian Bersama tersebut yang melarang Penggugat untuk berkomunikasi (mencari) orang-orang yang pernah dipekerjakan Tergugat dalam kurun waktu 12 bulan sebelum dan sesudah terjadinya PHK yakni tanggal 30 November 2018.

13. Bahwa pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat menerima surat dari Manager Human Resources perihal Pemberitahuan Perubahan Status Kepegawaian Penggugat. Bahwa dalam surat tersebut, terhitung sejak tanggal 1 Desember 2018, jabatan Penggugat yang sebelumnya adalah Manager – Social Licence & Stake Holder Relations menjadi Principal – Social Closure. Bahwa dari surat tertanggal 1 Desember 2018 tersebut, Penggugat diturunkan jabatannya (demosi) dari semula Manager menjadi Principle Social Mine Closure dibawah Manager. Bahwa Penggugat yang semula melapor secara langsung kepada Direktur Operasional, berubah menjadi melapor kepada Manager di Departemen Mine Clousur Planning. Bahwa meskipun gaji, dan tunjangan tidak berubah, tapi posisi dan kewenangan Penggugat menjadi turun. Bahwa penurunan jabatan ini berdampak kepada karir Penggugat dimasa yang akan datang, khususnya jika Penggugat harus melamar ke perusahaan lain. Bahwa biasanya, dalam surat lamaran kerja, akan tercantum jabatan sebelumnya di perusahaan yang lama. Bahwa Penggugat menolak demosi yang dilakukan Tergugat dengan alasan penilaian kinerja Penggugat cukup baik, Penggugat tidak pernah mendapat teguran secara lisan dan tertulis atas kinerja Penggugat dan Penggugat telah bekerja sesuai dengan aturan dari Tergugat dan Perusahaan Induk yakni Newcrest di Australia serta mematuhi aturan pemerinta Indonesia terkait pengelolaan dana CSR.
14. Bahwa Sejak tanggal 1 Desember 2018 sampai dengan adanya surat PHK tertanggal 24 Desember 2018, Penggugat tetap masuk kerja dan mengerjakan tugas-tugas Penggugat di Departemen Social Performance.



15. Bahwa pada tanggal 19 Desember 2018, Tergugat menyerahkan Surat Panggilan I kepada Penggugat. Bahwa Penggugat menolak untuk diperkerjakan di Departemen MCP karena posisi Penggugat diturunkan. Bahwa kemudian berturut-turut pada tanggal 20 Desember 2018 dan tanggal 22 Desember 2018, Tergugat menyerahkan secara langsung surat Panggilan II dan Surat Panggilan III kepada Penggugat. Bahwa Surat Panggilan I, Surat Panggilan II dan Surat Panggilan III, diberikan kepada Penggugat di tempat kerja/lokasi kerja Penggugat yakni di Gosowong, Halmahera Utara tepatnya di ruang kerja Departemen MCP. Artinya, Penggugat tetap masuk kerja seperti biasa dan berada di ruang kerja (site Gosowong).
16. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2018, Penggugat menerima Surat Peringatan I dari Tergugat dengan alasan tidak masuk kerja dan pada tanggal 21 Desember 2018, Penggugat menerima dua buah surat Peringatan yakni Surat Peringatan II dan surat Peringatan III dengan alasan Penggugat tidak masuk kerja.
17. Bahwa pada tanggal 24 Desember 2018, Penggugat menerima surat dari Tergugat No. 1877/HRD-RBA/PHK/XII/2018 perihal Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa dalam surat tersebut, Tergugat menyatakan bahwa efektif pertanggal 24 Desember 2018, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat.
18. Bahwa Penggugat menolak PHK tersebut, namun Tergugat tetap pada keputusannya dan memerintahkan Penggugat untuk meninggalkan lokasi kerja pada tanggal 26 Desember 2018 dan menyerahkan tiket perjalanan Penggugat dari Halmahera Utara untuk kembali ke Jakarta (daerah asal Penggugat).
19. Bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja yang diterapkan oleh Tergugat dalam Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018 adalah Penggugat dianggal telah melanggar PKB Pasal 51 jenis pelanggaran sedang poin 2 dan 12 yang terakumulatif.  
Bahwa Pasal 51 poin 2 PKB berbunyi: "Tidak kembali bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Pengusaha/Perusahaan selama 5 hari setelah dipanggil secara patut dan tertulis berdasarkan laporan atasan".  
Bahwa Tergugat menyatakan dalam Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018 tersebut, bahwa Penggugat dinyatakan tidak hadir dari tanggal 18-23 Desember di tempat kerja yang baru sesuai NOC tertanggal 18 Desember

*Halaman 8 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



2018. Bahwa faktanya, Penggugat telah berada dan hadir di tempat kerja yang baru dan tidak pernah dan masih tetap bekerja. Bahkan Penggugat menerima surat panggilan I, II dan III untuk bekerja saat Penggugat berada di tempat kerja yang baru. Dengan demikian, dasar hukum PHK yang dipakai oleh Tergugat tidak sesuai dengan PKB.

Bahwa penggunaan dasar pelanggaran pasal 51 jenis pelanggaran sedang poin 12 yakni menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan.

Bahwa sejak adanya keputusan Tergugat menurunkan jabatan (demosi) Penggugat serta memindahkan Penggugat ke Departemen MCP pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat telah menyatakan sikap untuk menolak demosi tersebut dan telah mengajukan agar ada PHK dan Penggugat menuntut kompensasi. Bahwa jika Penggugat bersedia menjalankan perintah kerja dari atasan yang baru, maka Penggugat akan dianggap menerima demosi yang dilakukan Tergugat.

Bahwa adalah tidak benar jika alasan Penggugat menolak demosi, dijadikan sebagai dasar untuk menghukum Penggugat melanggar pasal 51 PKB jenis pelanggaran sedang pada poin 12.

Dengan demikian, penerapan pasal 51 PKB jenis pelanggaran sedang poin 2 dan poin 12 yang terakumulatif telah tidak sesuai dengan fakta yang terjadi.

20. Bahwa selain itu, proses PHK tertanggal 24 Desember 2018 belum memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa pada pasal 151 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Selanjutnya pada pasal 155 ayat (1) nya berbunyi: "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum".

21. Bahwa atas ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mengajukan penyelesaian secara mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan pada tanggal 4 Januari 2019. Namun pada saat pertemuan klarifikasi yang diselenggarakan oleh Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, Tergugat mengajukan keberatan adanya proses mediasi dilakukan



di Jakarta Selatan dengan alasan tempat kerja Penggugat adalah di wilayah Kabupaten Halmahera Utara.

22. Bahwa pada saat proses putusan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan berlangsung, Tergugat mengajukan penyelesaian mediasi ke Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara. Bahwa surat panggilan dari kantor Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Halmahera Utara tidak pernah Penggugat terima secara langsung (atau tidak patut) karena surat panggilan untuk Penggugat dikirim ke alamat Tergugat di Gosowong, Halmahera Utara, sehingga Penggugat tidak pernah menghadiri proses mediasi di kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara tersebut. Selain surat panggilannya tidak patut, proses jangka waktu proses pemanggilannya juga sangat singkat yakni Surat Panggilan I tertanggal 1 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 6 Februari 2019; Surat Panggilan II tertanggal 6 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 11 Februari 2019; Surat Panggilan III tertanggal 11 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 15 Februari 2019;
23. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2019, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara mengeluarkan anjuran, yang menganjurkan:
  1. Tergugat segera mengajukan permohonan Penetapan PHK ke lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dengan memperhatikan ketentuan pasal 151 ayat (3) dan pasal 152 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.
  2. Setelah Tergugat memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan ketentuan seluruh kompensasi terhadap Penggugat yang menjadi hak Penggugat wajib diselesaikan.
  3. Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 255.760.920,- (dua ratus lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh ribu sembilan ratus dua puluh rupiah).
24. Bahwa Penggugat telah menyatakan menolak anjuran dari mediator pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, pada tanggal 18 Maret 2019.
25. Bahwa pada tanggal 11 April 2019, Penggugat menerima surat dari Tergugat tertanggal 10 April 2019 perihal pembayaran hak-hak atas PHK. Bahwa didalam suratnya, Tergugat menginformasikan bahwa Tergugat

*Halaman 10 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



telah membayarkan hak-hak atas PHK terhadap Penggugat sebesar Rp. 321.585.817,- (tiga ratus dua puluh satu juta lima ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus tujuh belas rupiah) sebelum Pajak (Pph 21) dan apabila Penggugat menolak menerima pembayaran maka Penggugat diwajibkan mengembalikan seluruh pembayaran tersebut kepada Tergugat selambat-lambatnya 1 minggu sejak diterima.

Bahwa oleh karena pembayaran hak-hak atas PHK tersebut tidak sesuai dengan tuntutan Penggugat maka sesuai dengan Tergugat tertanggal 11 April 2019 tersebut, Penggugat telah mengembalikan seluruh pembayaran yang disetor Tergugat ke rekening BCA milik Penggugat, sebesar Rp. 285.859,000.00 (dua ratus delapan puluh lima juta delapan ratus lima puluh sembilan ribu rupiah), pada tanggal 16 April 2019. Bahwa Penggugat menolak pembayaran hak-hak atas PHK dari Tergugat karena belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate dan Penggugat menolak besarnya kompensasi yang dibayarkan oleh Tergugat.

26. Bahwa oleh karena Penggugat sejak awal merasa ketidakadilan atas sikap Tergugat dan proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sangat tidak manusiawi dan bertentangan dengan kebijakan dan aturan yang berlaku, maka Penggugat menuntut kompensasi atau ganti rugi atas PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Tergugat sebesar 3 (tiga) kali ketentuan PKB tahun 2018-2020. Bahwa pada pasal 68 ayat (1), bahwa besar pesangon untuk masa kerja 3-4 tahun adalah 13.42 bulan gaji.

Bahwa dalam pengalaman memberikan pesangon kepada Pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, Tergugat pernah menyelesaikan pembayaran hak-hak Pekerja atas pemutusan hubungan kerja terhadap Security pada tahun 2017, dengan memberikan kompensasi atau pesangon sebesar 2 (dua) x PKB .

Bahwa PHK terhadap Penggugat adalah tindakan yang diciptakan oleh Tergugat untuk menghindari Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas terjadi pemutusan hubungan kerja. Bahwa upaya atau tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam PKB. Bahwa Penggugat dianggap tidak hadir atau mangkir pada tanggal 18 – 23 Desember 2018 padahal Penggugat bekerja dan tetap hadir atau



berada di lokasi kerja di Gosowong sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat.

Bahwa oleh karena itu, Penggugat menuntut pesangon sebesar 3 x PKB yakni 3 x 13.42 bulan x Rp. Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) = Rp. 2.595.320.640,00 (dua milyar lima ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus dua puluh ribu enam ratus empat puluh rupiah);

27. Bahwa Penggugat berdomisili di DKI Jakarta pada saat proses perekrutan, sebagaimana tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu dan ditempatkan di Gosowong, Halmahera Utara. Bahwa pada saat proses Penggugat mengajukan mediasi ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, Tergugat mengajukan keberatan karena wilayah tempat kerja Penggugat adalah di wilayah Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara. Bahwa pada saat proses mediasi yang diajukan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, Tergugat telah membelikan tiket pesawat dan menyediakan akomodasi untuk Penggugat namun Penggugat tidak hadir karena surat panggilan dari kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara tidak patut. Bahwa untuk itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar biaya dan akomodasi Penggugat dalam mengajukan gugatan ini dan menghadiri persidangan selama proses pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate ini. Bahwa untuk itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar biaya transportasi dan akomodasi Penggugat sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah)
28. Bahwa pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: "Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam waktu tenggang 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan oleh Pengusaha". Bahwa Surat Tergugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat diterima Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018. Dengan demikian, gugatan ini diajukan dalam tenggang waktu sebagaimana diatur dalam pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Halaman 12 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam pasal 81 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja". Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat tanggal 17 Februari 2016, Penggugat ditempatkan bekerja di Gosowong, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara. Dengan demikian, sudah tepatlah pengajuan gugatan ini diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Ternate agar berkenan memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018 tidak sah dan tidak beralasan hukum.
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhitung sejak Putusan ini dibacakan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon dan kompensasi sebesar 3 x PKB yakni 3 x 13.42 bulan x Rp. Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) = Rp. 2.595.320.640,00 (dua milyar lima ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus dua puluh ribu enam ratus empat puluh rupiah).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya transportasi dan akomodasi Penggugat dalam proses pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate sebesar sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,0 (seratus delapan juta rupiah).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Halaman 13 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa pada persidangan pertama Penggugat mengajukan perbaikan gugatan dan Tergugat menyatakan tidak keberatan akan perbaikan gugatan Penggugat yang isinya adalah sebagai berikut :

### Dalam Provisi

1. Bahwa dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 17 Februari 2016, domisili hukum Penggugat adalah di Jakarta dan Penggugat ditempatkan di daerah Gosowong, Halmahera Utara, Maluku Utara.
2. Bahwa sejak adanya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018, Tergugat langsung memerintahkan Penggugat keluar dari lokasi kerja dan memulangkan Penggugat ke daerah asal yakni Jakarta.
3. Bahwa pada saat Penggugat mengajukan penyelesaian perselisihan PHK secara mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, Tergugat menolak pemeriksaan dilakukan di wilayah Jakarta dan mengajukan penyelesaian perselisihan PHK melalui Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara.
4. Bahwa oleh karena Penggugat berdomisili di Jakarta dan proses pemeriksaan perkara ini di wilayah hukum tempat Penggugat bekerja, dan sesuai dengan permintaan Tergugat agar proses pemeriksaan ini dilakukan di wilayah hukum Penggugat bekerja, maka Penggugat memohon agar Tergugat dibebankan untuk menanggung seluruh biaya transportasi dan akomodasi Penggugat selama menjalani pemeriksaan perkara ini.
5. Bahwa mengingat Tergugat tidak hadir dalam persidangan pertama, dan proses ini telah merugikan Penggugat maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan tindakan sementara kepada Tergugat untuk membayar terlebih dahulu (uang muka) biaya perjalanan Penggugat yakni transportasi Jakarta- Ternate pulang pergi dan akomodasi Penggugat selama berada di Ternate untuk keperluan pemeriksaan perkara ini.
6. Bahwa besarnya biaya transportasi dan akomodasi Penggugat dalam pengajuan dan pemeriksaan perkara ini, adalah perkiraan sebanyak 12 kali perjalanan dengan biaya masing-masing perjalanan sebesar Rp. 9.000.000,00 (sembilan juta rupiah), dengan jumlah sebesar Rp 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah)

Halaman 14 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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

Berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat, untuk menetapkan tindakan sementara berupa menghukum Tergugat untuk membayar terlebih dahulu (uang muka) biaya perjalanan dan akomodasi Penggugat dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya, sebesar Rp108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah) setelah putusan provisi ini diucapkan dalam persidangan sebelum melakukan pemeriksaan pokok perkara.

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja tetap pada PT. Nusa Halmahera Utara, dengan jabatan sebagai Manager – Social Licence & Stake Holder Relations, dan mulai bekerja sejak tanggal 17 Februari 2016 atau 3 (tiga) tahun lebih. Bahwa Penggugat ditempatkan di Gosowong, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara.
2. Bahwa Penggugat memperoleh gaji pokok, sebesar Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) per bulan.
3. Bahwa bulan Mei tahun 2018, Tergugat mengangkat Direktur Operasional yang baru yakni Bapak Phil Hopkins, yang merupakan atasan langsung Penggugat mengganti atasan yang lama. Namun, Penggugat baru melaporkan seluruh pekerjaan Penggugat kepada bapak Phil Hopkins secara penuh pada bulan Juli 2018 atau setelah bapak Phil Hopkins memperoleh ijin kerja sebagai Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bahwa pada bulan Juli 2018, Direktur Operasional mengajak Penggugat dan staf Departemen Social Performance bertemu dengan Pimpinan Daerah Halmahera Utara dalam hal ini, Bapak Bupati Halmahera Utara dan jajarannya. Bahwa ketika Direktur Operasional mengajak Penggugat untuk bertemu dengan pimpinan daerah Kabupaten Halmahera Utara, Penggugat telah menyampaikan pendapat, apakah Penggugat harus hadir dalam pertemuan tersebut, mengingat Bupati Halmahera Utara sering menyampaikan keberatannya terhadap posisi Penggugat sebagai Man ager di Departemen Social Performance.

Bahwa Penggugat menginformasikan latar belakang keberatan bapak Bupati Halamera Utara terhadap Penggugat selaku Manager yang mengelola Departemen Social Performance kepada Direktur Operasional yang baru dengan harapan Direktur Operasional yang baru akan memiliki sikap yang sama dengan Direktur Operasional yang lama yang selama ini mendukung kerja-kerja Departemen Social Performance sepanjang kerja-

*Halaman 15 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



kerja tersebut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia. Bahwa Penggugat menyampaikan kepada Direktur Operasional yang baru, bahwa Tergugat memiliki kewajiban untuk tunduk dan patuh kepada kebijakan Pemerintah Indonesia dan kebijakan Anti Bribery and Corruption (ABC Policy) atau kebijakan anti suap dan korupsi yang dikeluarkan oleh Newcrest sebagai Perusahaan Induk Tergugat dalam pengelolaan dana Corporate Social Responsibility (selanjutnya disingkat CSR).

4. Bahwa Direktur Operasional mengabaikan pendapat Penggugat tersebut dan tetap mengajak Penggugat dan tim dari Departemen Social Performance lainnya, untuk bertemu dengan Bupati Halmahera Utara dan jajarannya pada tanggal 16 Juli 2018. Bahwa dalam pertemuan tersebut, Bupati Halmahera Utara, secara terang-terangan menyatakan ketidaksukaan dan keberatannya atas kehadiran Penggugat. Bahwa Bupati Halmahera Utara juga menolak laporan proyek CSR yang disusun oleh Departemen Social Performance, merobek-robek laporan tersebut, menginjak dan membuang laporan tersebut ke dalam tong sampah. Bahwa semua tindakan Bupati Halmahera Utara dilakukan didalam pertemuan yang dihadiri oleh Tergugat, Penggugat dan jajaran pimpinan daerah Kabupaten Halmahera Utara.

5. Bahwa sampai di kantor setelah pertemuan di kantor Bupati Halmahera Utara tersebut, Direktur Operasional mengirim surat kepada Bupati Halmahera Utara yang menyataka kecewa atas sikap Bupati Halmahera Utara dan menginformasikan bahwa proyek Alpha yang akan dilaksanakan pada bulan September 2018 akan berada dibawah pengawasan Penggugat. Proyek Alpha adalah proyek yang menggunakan dana dari Departemen Social Performance tetapi dijalankan oleh Tim yang dibentuk oleh Direksi PT. Nusa Halmahera Minerals (NHM), sesuai dengan kesepakatan khusus dengan Bupati Halmahera Utara. Meskipun dana dari Social Performance namun semua kegiatan, monitoring implementasi proyek maupun realisasi anggarannya tidak melibatkan Departemen Social Performance (SP) Site Gosowong. Semua hubungan dan proses bisnis dalam menjalankan proyek ini, ditangani sendiri oleh Tim Alpha tersebut tanpa melalui departemen Social Performance yang seharusnya menjadi tanggung jawab Penggugat.

Bahwa atas surat dari Direktur Operasional tersebut, Bupati Halmahera Utara mengirim surat kepada Tergugat pada tanggal 23 Juli 2018, yang pada intinya menolak keberadaan Penggugat untuk mengurus

*Halaman 16 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



CSR/SP Tergugat dan berharap kepada Tergugat untuk tidak menugaskan Penggugat di Kabupaten Halmahera Utara.

6. Bahwa atas surat dari Bupati Halmahera Utara tersebut, Penggugat dan atasan Penggugat yakni Direktur Operasional sepakat bahwa Penggugat tidak perlu muncul dalam pertemuan dan kegiatan di wilayah Tobelo atau wilayah pusat pemerintahan Bupati Halmahera Utara sampai situasi kondusif. Sejak itu, Penggugat tidak pernah menghadiri pertemuan atau kegiatan di wilayah Tobelo dan hanya mendapat laporan atau hasil pertemuan antara Tergugat dengan pemerintahan Kabupaten Halmahera Utara baik melalui atasan Penggugat maupun bawahan Penggugat.
7. Bahwa selama bulan Agustus 2018, Penggugat tetap menjalankan tugas seperti biasa namun pada pertengahan bulan September 2018, atasan Penggugat yakni Direktur Operasional menyampaikan protes dari Bupati Halmahera yang memperlihatkan foto-foto kegiatan Penggugat dalam program Pertanian Masyarakat Lingkar Tambang di Kecamatan Kao. Bahwa Direktur Operasional menyatakan bahwa posisinya sulit karena Penggugat masih ke lapangan sementara Direktur Operasional telah berjanji kepada Bupati Halmahera Utara untuk tidak memerintahkan Penggugat beraktifitas lagi di wilayah Halmahera Utara. Bahwa Penggugat merasa kaget dengan pernyataan Direktur Operasional karena Direktur Operasional tidak pernah memberikan informasi terkait kesepakatannya tersebut dengan Bupati Halmahera Utara kepada Penggugat. Bahwa atas dasar itu, Penggugat meminta Direktur Operasional membuat larangan secara tertulis kepada Penggugat untuk tidak bekerja di lapangan. Bahwa sebagai pekerja yang telah menerima job description dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Penggugat tidak ingin disalahkan atau dinyatakan tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab namun Direktur Operasional tidak pernah memenuhi tuntutan Penggugat untuk membuat larangan secara tertulis tersebut.
8. Bahwa pada tanggal 28 September 2018, Penggugat dipanggil oleh Direktur Operasional ke ruangan kerjanya. Bahwa pada saat itu, Direktur Operasional menyatakan bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan dipindahkan ke Departemen Mine Closure Plan (MCP) dan melapor kepada Manager MCP. Bahwa secara lisan Penggugat menanyakan alasan mengapa Pengugat didemosi mengingat selama ini evaluasi kinerja Penggugat cukup baik? Bahwa Penggugat juga mempertanyakan apakah demosi ini ada kaitannya dengan surat dari

Halaman 17 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Bupati Halmahera Utara yang meminta kepada Tergugat untuk tidak menugaskan Penggugat di wilayah Halmahera Utara? Bahwa Penggugat juga meminta dokumen-dokumen pendukung berupa job-description di posisi yang baru sebagai bahan pertimbangan Penggugat apakah akan menerima atau menolak perpindahan tersebut.

9. Bahwa pada tanggal 29 September 2018, Penggugat menerima Internal Memorandum dari Direktur Operasioanal melalui stafnya yang ditujukan kepada seluruh karyawan dan Kontraktor yang isinya menyatakan bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan pindah ke Departemen MCP dan melapor kepada Manager MCP. Bahwa Internal Memorandum tersebut ditandatangani oleh Direktur Operasional yang notabene adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Manager HR & Training.
10. Bahwa atas Internal Memorandum tersebut, Penggugat menolak dan berkomunikasi melalui email dengan Direktur Operasional yang saat itu sedang field break (istirahat lapangan) selama 14 hari. Bahwa dalam komunikasi melalui email tersebut, Penggugat menyampaikan keberatan atas pemindahan tersebut karena tidak disertai alasan yang cukup mendasar. Bahwa Penggugat juga meminta kepada atasan Penggugat untuk menyerahkan dokumen terkait job description di posisi yang baru. Bahwa selama ini dalam praktek dan kebijakan Tergugat, jika akan melakukan rotasi atau pemindahan staf atau karyawan, dalam memorandum selalu dilampirkan tentang job-description sehingga staf atau karyawan yang dipindahkan mengetahui tugas dan kewenangannya. Bahwa sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan 30 Nopember 2018, Penggugat tidak mengetahui tugas dan kewenangan Penggugat di posisi yang baru, sehingga Penggugat masih tetap menjalankan tugas di Departemen Social Performance (posisi Penggugat sebelumnya).
11. Bahwa atas Internal Memorandum tersebut tertanggal 28 September 2019 tersebut, Penggugat mengajukan keluhan sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bahwa dalam PKB tahun 2018 - 2020 Bab VII tentang prosedur Keluh Kesah, Pasal 54 ayat (1) berbunyi: "Keluhan adalah perasaan tidak puas atau tidak berkenaan dengan situasi kerja atau hubungan industrial antara Pekerja atau Kelompok Pekerja dan Pengusaha/Perusahaan" dan ayat (2) nya berbunyi: "Prosedur penyelesaian keluhan kesah bertujuan untuk membantu Pekerja dalam menyampaikan keluhan yang disampaikan kepada atasan dan sedapat mungkin atasan dapat menyelesaikannya pada tahap ini".

Halaman 18 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena Penggugat tidak berkenan atas situasi kerja (tindakan atasan yakni Direktur Operasional terhadap Penggugat) maka Penggugat menyampaikan keluh kesah pada tanggal 9 Oktober 2018 kepada Superintendent Hubungan Industrial & Keluh Kesah (Industrial Relation & Complaint), dan ditembuskan kepada Manager Departemen HR dengan harapan bisa mendapatkan investigasi yang adil terhadap perlakuan yang Penggugat alami. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2018, Superintendent Hubungan Industrial dan Keluh Kesah, memberi jawaban bahwa permasalahan tersebut akan dibicarakan dengan atasannya yakni Manager HR & Training. Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2018, Penggugat kembali mengirim email kepada Manager HR & Training untuk menanyakan tanggapan atas keluh kesah Penggugat. Namun, Penggugat tidak pernah memperoleh tanggapan atau diproses, dan tidak ada penyelesaian baik dari Manager HR & Training. Padahal dalam PKB, dalam pasal 54 ayat (3) huruf c dinyatakan bahwa Pengusaha wajib mengeluarkan keputusan secara tertulis selambat-lambatnya dalam 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penerimaan keluhan Pekerja.

Bahwa bukannya mendapat tanggapan atas keluh kesah Penggugat, pada tanggal 29 Oktober 2018, Penggugat mendapat undangan dari Departemen HR untuk pertemuan klarifikasi atas pengaduan dari Manager Mine Closure Plan yang mengadukan Penggugat karena tidak bersedia berkerja di Departemen Mine Closure Plan.

12. Bahwa pada tanggal 11 Nopember 2018, secara tiba-tiba pada pukul 22.00 WITA, pada saat Penggugat baru sampai ke mess setelah kunjungan lapangan dan masih dalam kondisi yang lelah, Penggugat disodori surat oleh acting Manager HR perihal pembayaran Ex-Gratia dengan lampiran surat Perjanjian Bersama. Bahwa Acting Manager HR mendapat perintah dari Direktur Operasional agar Penggugat harus menandatangani surat yang diserahkan tersebut pada malam itu juga. Bahwa surat yang disodorkan kepada Penggugat pada malam itu, adalah surat Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh Manager HR & Training. Bahwa dalam Perjanjian Bersama tersebut, tertulis adanya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja tertanggal 30 Nopember 2018 dan Penggugat akan menerima paket Penyelesaian sebesar Rp. 511,521,840. (lima ratus sebelas juta lima ratus duapuluh satu ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dan di dalam surat Perihal Pembayaran Ex-Gratia, Tergugat akan memberi pembayaran Tambahan

Halaman 19 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



(ex-gratia) yang merupakan sikap baik Perusahaan atas kontribusi, kerajinan dan semua tantangan yang dihadapi selama bekerja di tempat Tergugat, sebesar 238,478,160. (dua ratus tiga puluh delapan juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu seratus enam puluh rupiah). Bahwa Tergugat total menawarkan untuk memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat pada tanggal 11 Nopember 2018 adalah sebesar Rp. 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).

Bahwa Penggugat menolak surat Perjanjian Bersama tersebut dan Surat Perihal Pembayaran Ex Gratia, karena Tergugat tidak pernah membicarakan hal ini sebelumnya dengan Penggugat. Bahwa selain itu, Penggugat tidak sepakat dengan tawaran nominal yang ditawarkan serta tidak setuju dengan klausula dalam Perjanjian Bersama tersebut yang melarang Penggugat untuk berkomunikasi (mencari) orang-orang yang pernah dipekerjakan Tergugat dalam kurun waktu 12 bulan sebelum dan sesudah terjadinya PHK yakni tanggal 30 November 2018.

13. Bahwa pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat menerima surat dari Manager Human Resources perihal Pemberitahuan Perubahan Status Kepegawaian Penggugat. Bahwa dalam surat tersebut, terhitung sejak tanggal 1 Desember 2018, jabatan Penggugat yang sebelumnya adalah Manager – Social Licence & Stake Holder Relations menjadi Principal – Social Closure. Bahwa dari surat tertanggal 1 Desember 2018 tersebut, Penggugat diturunkan jabatannya (demosi) dari semula Manager menjadi Principle Social Mine Closure dibawah Manager. Bahwa Penggugat yang semula melapor secara langsung kepada Direktur Operasional, berubah menjadi melapor kepada Manager di Departemen Mine Clousur Planning. Bahwa meskipun gaji, dan tunjangan tidak berubah, tapi posisi dan kewenangan Penggugat menjadi turun. Bahwa penurunan jabatan ini berdampak kepada karir Penggugat dimasa yang akan datang, khususnya jika Penggugat harus melamar ke perusahaan lain. Bahwa biasanya, dalam surat lamaran kerja, akan tercantum jabatan sebelumnya di perusahaan yang lama. Bahwa Penggugat menolak demosi yang dilakukan Tergugat dengan alasan penilaian kinerja Penggugat cukup baik, Penggugat tidak pernah mendapat teguran secara lisan dan tertulis atas kinerja Penggugat dan Penggugat telah bekerja sesuai dengan aturan dari Tergugat dan Perusahaan Induk yakni Newcrest di Australia serta mematuhi aturan pemerintah Indonesia terkait pengelolaan dana CSR.

*Halaman 20 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa Sejak tanggal 1 Desember 2018 sampai dengan adanya surat PHK tertanggal 24 Desember 2018, Penggugat tetap masuk kerja dan mengerjakan tugas-tugas Penggugat di Departemen Social Performance.
15. Bahwa pada tanggal 19 Desember 2018, Tergugat menyerahkan Surat Panggilan I kepada Penggugat. Bahwa Penggugat menolak untuk diperkerjakan di Departemen MCP karena posisi Penggugat diturunkan. Bahwa kemudian berturut-turut pada tanggal 20 Desember 2018 dan tanggal 22 Desember 2018, Tergugat menyerahkan secara langsung surat Panggilan II dan Surat Panggilan III kepada Penggugat. Bahwa Surat Panggilan I, Surat Panggilan II dan Surat Panggilan III, diberikan kepada Penggugat di tempat kerja/lokasi kerja Penggugat yakni di Gosowong, Halmahera Utara tepatnya di ruang kerja Departemen MCP. Artinya, Penggugat tetap masuk kerja seperti biasa dan berada di ruang kerja (site Gosowong).
16. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2018, Penggugat menerima Surat Peringatan I dari Tergugat dengan alasan tidak masuk kerja dan pada tanggal 21 Desember 2018, Penggugat menerima dua buah surat Peringatan yakni Surat Peringatan II dan surat Peringatan III dengan alasan Penggugat tidak masuk kerja.
17. Bahwa pada tanggal 24 Desember 2018, Penggugat menerima surat dari Tergugat No. 1877/HRD-RBA/PHK/XII/2018 perihal Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa dalam surat tersebut, Tergugat menyatakan bahwa efektif pertanggal 24 Desember 2018, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat.
18. Bahwa Penggugat menolak PHK tersebut, namun Tergugat tetap pada keputusannya dan memerintahkan Penggugat untuk meninggalkan lokasi kerja pada tanggal 26 Desember 2018 dan menyerahkan tiket perjalanan Penggugat dari Halmahera Utara untuk kembali ke Jakarta (daerah asal Penggugat).
19. Bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja yang diterapkan oleh Tergugat dalam Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018 adalah Penggugat dianggap telah melanggar PKB Pasal 51 jenis pelanggaran sedang poin 2 dan 12 yang terakumulatif.  
Bahwa Pasal 51 poin 2 PKB berbunyi: "Tidak kembali bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Pengusaha/Perusahaan selama 5 hari setelah dipanggil secara patut dan tertulis berdasarkan laporan atasan".

Halaman 21 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Bahwa Tergugat menyatakan dalam Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018 tersebut, bahwa Penggugat dinyatakan tidak hadir dari tanggal 18-23 Desember di tempat kerja yang baru sesuai NOC tertanggal 18 Desember 2018. Bahwa faktanya, Penggugat telah berada dan hadir di tempat kerja yang baru dan tidak pernah dan masih tetap bekerja. Bahkan Penggugat menerima surat panggilan I, II dan III untuk bekerja saat Penggugat berada di tempat kerja yang baru. Dengan demikian, dasar hukum PHK yang dipakai oleh Tergugat tidak sesuai dengan PKB.

Bahwa penggunaan dasar pelanggaran pasal 51 jenis pelanggaran sedang poin 12 yakni menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan. Bahwa sejak adanya keputusan Tergugat menurunkan jabatan (demosi) Penggugat serta memindahkan Penggugat ke Departemen MCP pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat telah menyatakan sikap untuk menolak demosi tersebut dan telah mengajukan agar ada PHK dan Penggugat menuntut kompensasi. Bahwa jika Penggugat bersedia menjalankan perintah kerja dari atasan yang baru, maka Penggugat akan dianggap menerima demosi yang dilakukan Tergugat.

Bahwa adalah tidak benar jika alasan Penggugat menolak demosi, dijadikan sebagai dasar untuk menghukum Penggugat melanggar pasal 51 PKB jenis pelanggaran sedang pada poin 12.

Dengan demikian, penerapan pasal 51 PKB jenis pelanggaran sedang poin 2 dan poin 12 yang terakumulatif telah tidak sesuai dengan fakta yang terjadi.

20. Bahwa selain itu, proses PHK tertanggal 24 Desember 2018 belum memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa pada pasal 151 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Selanjutnya pada pasal 155 ayat (1) nya berbunyi: "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018 batal demi hukum.

*Halaman 22 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



21. Bahwa atas ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mengajukan penyelesaian secara mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan pada tanggal 4 Januari 2019. Namun pada saat pertemuan klarifikasi yang diselenggarakan oleh Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, Tergugat mengajukan keberatan adanya proses mediasi dilakukan di Jakarta Selatan dengan alasan tempat kerja Penggugat adalah di wilayah Kabupaten Halmahera Utara.
22. Bahwa pada saat proses putusan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan berlangsung, Tergugat mengajukan penyelesaian mediasi ke Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara. Bahwa surat panggilan dari kantor Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Halmahera Utara tidak pernah Penggugat terima secara langsung (atau tidak patut) karena surat panggilan untuk Penggugat dikirim ke alamat Tergugat di Gosowong, Halmahera Utara, sehingga Penggugat tidak pernah menghadiri proses mediasi di kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara tersebut. Selain surat panggilannya tidak patut, proses jangka waktu proses pemanggilannya juga sangat singkat yakni Surat Panggilan I tertanggal 1 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 6 Februari 2019; Surat Panggilan II tertanggal 6 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 11 Februari 2019; Surat Panggilan III tertanggal 11 Februari 2019 untuk pertemuan tanggal 15 Februari 2019;
23. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2019, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara mengeluarkan anjuran, yang menganjurkan:
  1. Tergugat segera mengajukan permohonan Penetapan PHK ke lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dengan memperhatikan ketentuan pasal 151 ayat (3) dan pasal 152 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  2. Setelah Tergugat memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan ketentuan seluruh kompensasi terhadap Penggugat yang menjadi hak Penggugat wajib diselesaikan.
  3. Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 255.760.920,- (dua ratus lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh ribu sembilan ratus dua puluh rupiah).

Halaman 23 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa Penggugat telah menyatakan menolak anjuran dari mediator pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, pada tanggal 18 Maret 2019.

25. Bahwa pada tanggal 11 April 2019, Penggugat menerima surat dari Tergugat tertanggal 10 April 2019 perihal pembayaran hak-hak atas PHK. Bahwa didalam suratnya, Tergugat menginformasikan bahwa Tergugat telah membayarkan hak-hak atas PHK terhadap Penggugat sebesar Rp. 321.585.817,- (tiga ratus dua puluh satu juta lima ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus tujuh belas rupiah) sebelum Pajak (Pph 21) dan apabila Penggugat menolak menerima pembayaran maka Penggugat diwajibkan mengembalikan seluruh pembayaran tersebut kepada Tergugat selambat-lambatnya 1 minggu sejak diterima.

Bahwa oleh karena pembayaran hak-hak atas PHK tersebut tidak sesuai dengan tuntutan Penggugat maka sesuai dengan Tergugat tertanggal 11 April 2019 tersebut, Penggugat telah mengembalikan seluruh pembayaran yang disetor Tergugat ke rekening BCA milik Penggugat, sebesar Rp. 285.859,000.00 (dua ratus delapan puluh lima juta delapan ratus lima puluh sembilan ribu rupiah), pada tanggal 16 April 2019. Bahwa Penggugat menolak pembayaran hak-hak atas PHK dari Tergugat karena belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang berkekuatan hokum tetap terkait PHK antara Penggugat dan Tergugat.

26. Bahwa oleh karena Penggugat sejak awal merasa ketidakadilan atas sikap Tergugat dan proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sangat tidak manusiawi dan bertentangan dengan kebijakan dan aturan yang berlaku, maka Penggugat menuntut kompensasi atau ganti rugi atas PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Tergugat sebesar 3 (tiga) kali ketentuan PKB tahun 2018-2020. Bahwa pada pasal 68 ayat (1), bahwa besar pesangon untuk masa kerja 3-4 tahun adalah 13.42 bulan gaji.

Bahwa dalam pengalaman memberikan pesangon kepada Pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, Tergugat pernah menyelesaikan pembayaran hak-hak Pekerja atas pemutusan hubungan kerja terhadap Security pada tahun 2017, dengan memberikan kompensasi atau pesangon sebesar 2 (dua) x PKB .

Bahwa PHK terhadap Penggugat adalah tindakan yang diciptakan oleh Tergugat untuk menghindari Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas

*Halaman 24 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



terjadi pemutusan hubungan kerja. Bahwa upaya atau tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam PKB. Bahwa Penggugat dianggap tidak hadir atau mangkir pada tanggal 18 – 23 Desember 2018 padahal Penggugat bekerja dan tetap hadir atau berada di lokasi kerja di Gosowong sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat.

Bahwa oleh karena itu, Penggugat menuntut pesangon sebesar 3 x PKB yakni 3 x 13.42 bulan x Rp. Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) = Rp. 2.595.320.640,00 (dua milyar lima ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus dua puluh ribu enam ratus empat puluh rupiah).

27. Bahwa dalam pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum" dan ayat (2) berbunyi: " Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". Bahwa sejak Tergugat mengeluarkan surat PHK tertanggal 24 Desember 2018, Tergugat langsung memulangkan Penggugat ke daerah asal yakni Jakarta. Dengan demikian, Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban karena telah dipulangkan dan tidak diperkenankan untuk berada di wilayah/tempat kerja. Dengan demikian, Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban karena telah dipulangkan dan tidak diperkenankan memasuki wilayah kerja. Sementara Tergugat, tidak melaksanakan kewajiban untuk membayar upah dan tunjangan yang seharusnya diterima oleh Penggugat sejak tanggal 15 Januari 2018.

Berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat wajib membayar upah dan tunjangan yang seharusnya diterima Penggugat setiap bulannya yakni sebesar Rp. 74.800.266,00 (tujuh puluh empat juta delapan ratus ribu dua ratus enampuluh enam rupiah). Oleh karena itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar upah selama proses yakni sejak tanggal 15 Januari 2018 sampai ada putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sebesar Rp. 74.800.266,00 (tujuh puluh empat juta delapan ratus ribu dua ratus enampuluh enam rupiah) untuk setiap bulannya.

*Halaman 25 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



28. Bahwa apabila Tergugat lalai membayar kompensasi yang harus dibayarkan kepada Penggugat sesuai Putusan Pengadilan terkait perkara ini, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar ganti rugi keterlambatan membayar sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan, yang dihitung sejak adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
29. Bahwa Penggugat berdomisili di DKI Jakarta pada saat proses perekrutan, sebagaimana tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu dan ditempatkan di Gosowong, Halmahera Utara. Bahwa pada saat proses Penggugat mengajukan mediasi ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, Tergugat mengajukan keberatan karena wilayah tempat kerja Penggugat adalah di wilayah Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara. Bahwa pada saat proses mediasi yang diajukan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, Tergugat telah membelikan tiket pesawat dan menyediakan akomodasi untuk Penggugat namun Penggugat tidak hadir karena surat panggilan dari kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara tidak patut. Bahwa untuk itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar biaya dan akomodasi Penggugat dalam mengajukan gugatan ini dan menghadiri persidangan selama proses pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate ini. Bahwa untuk itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar biaya transportasi dan akomodasi Penggugat sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah).
30. Bahwa pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: "Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam waktu tenggang 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan oleh Pengusaha". Bahwa Surat Tergugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat diterima Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018. Dengan demikian, gugatan ini diajukan dalam tenggang waktu sebagaimana diatur dalam pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Bahwa dalam pasal 81 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: "Gugatan perselisihan

*Halaman 26 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja". Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat tanggal 17 Februari 2016, Penggugat ditempatkan bekerja di Gosowong, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara. Dengan demikian, sudah tepatlah pengajuan gugatan ini diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Ternate agar berkenan memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

#### Dalam Provisi

1. Mengabulkan permohonan provisi dari Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar terlebih dahulu (uang muka) biaya transportasi dan akomodasi Penggugat dalam proses pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate sebesar sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah). setelah putusan ini dibacakan dalam persidangan.

#### Dalam Pokok Perkara

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018 batal demi hukum;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhitung sejak Putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon dan kompensasi sebesar 3 x PKB yakni 3 x 13.42 bulan x Rp. Rp. 64.464.000,00 (enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) = Rp. 2.595.320.640,00 (dua milyar lima ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus dua puluh ribu enam ratus empat puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan tunjangan Penggugat selama proses penyelesaian yakni tanggal 15 Januari 2019 sampai ada Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebesar Rp.

Halaman 27 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

74.800.266,00 (tujuh puluh empat juta delapan ratus ribu dua ratus enampuluh enam rupiah) untuk setiap bulannya;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya transportasi dan akomodasi Penggugat dalam proses pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate sebesar sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah).
8. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi keterlambatan sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap.
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir diwakili oleh 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 pada pokoknya sebagai berikut ;

## **DALAM PROVISI**

1. Bahwa tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Provisionil Penggugat kecuali secara tegas diakui kebenarannya.
2. Bahwa adalah wajar domosili hukum Penggugat di Jakarta karena alamat tersebut sesuai dengan data pada Kartu Tanda Kependudukan (KTP) Penggugat yang tidak mungkin Penggugat bekerja di Gosowong kemudian Kartu Tanda Kependudukannya dirubah menjadi beralamat di Gosowong.
3. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat tetapi PHK atas diri Penggugat sudah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Perjanjian Kerja Bersama karena Penggugat melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang

*Halaman 28 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Tergugat telah melakukan Panggilan Pertama, Kedua dan ketiga tetapi Penggugat tidak hadir untuk bekerja, kemudian Tergugat memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga tetapi Penggugat tidak menghiraukannya sehingga dianggap mengundurkan diri dari pekerjaan. Oleh karena itu dalil provisi Penggugat poin 2 haruslah ditolak.

4. Bahwa dalil Penggugat poin 3, 4, 5 dan 6 haruslah ditolak seluruhnya karena penyelesaian perselisihan PHK melalui Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara bukan karena permintaan Tergugat agar proses pemeriksaan dilakukan di wilayah hukum tempat Penggugat bekerja tetapi hal tersebut adalah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER 31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Permenakertrans No. 17 tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediator sehingga pengajuan penyelesaian perselisihan PHK secara mediasi oleh Penggugat ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta selatan adalah keliru karena yang berwenang untuk melakukan mediasi adalah mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tempat Penggugat bekerja yaitu Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara tetapi Penggugat tidak hadir walaupun telah dipanggil secara patut sebanyak 3 kali berturut-turut oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara sehingga bukan karena keinginan atau permintaan Tergugat.

Bahwa oleh karena itu sangatlah tidak wajar apabila dalam proses pemeriksaan perkara ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate dimana biaya perjalanan Penggugat atau kuasanya berupa biaya transportasi Jakarta Ternate pulang pergi dan akomodasi Penggugat selama di Ternate sebesar Rp 108.000.000,- (Seratus delapan juta rupiah) dengan perkiraan 12 kali sidang dengan biaya sebesar Rp 9.000.000,- (sembilan juta rupiah) tiap kali sidang harus diminta untuk dibayar oleh Tergugat lagi pula apakah benar persidangan perkara ini sebanyak 12 kali dan lagi sangat tidak beralasan permintaan Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar terlebih dahulu sebagai uang muka sebesar Rp 108.000.000,- (Seratus delapan juta rupiah) padahal biaya tersebut baik untuk kepentingan Penggugat atau

*Halaman 29 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



kuasanya adalah tanggung jawab atau resiko yang harus dipikul oleh Penggugat sendiri.

Bahwa kemudian sangat tidak beralasan pula tuntutan Penggugat agar Tergugat dihukum untuk membayar Rp 108.000.000,- (Seratus delapan juta rupiah) setelah putusan Provisi diucapkan Majelis Hakim dalam persidangan sebelum melakukan pemeriksaan pokok perkara padahal perkara ini baru saja dimulai persidangannya tetapi Penggugat menuntut agar Tergugat membayar biaya 12 (dua belas) kali persidangan yang belum dijalannya, suatu tuntutan yang sangat memalukan, tidak masuk akal dan sangat tidak manusiawi dari Penggugat.

Bahwa oleh karena itu tuntutan Provisi Penggugat haruslah ditolak seluruhnya karena tidak beralasan hukum.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa mohon dalil-dalil jawaban dalam Provisi tersebut diatas dianggap termuat dan terulang kembali menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan dalil-dalil jawaban dalam pokok perkara ini.
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali secara tegas diakui kebenarannya.
3. Bahwa Penggugat sebagai pekerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals (PT. NHM) dan memperoleh gaji pokok sesuai pengakuan Penggugat pada poin 2 dalil gugatannya yaitu sebesar Rp 64.464.000,- (Enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah). Sebagai pekerja, maka Penggugat harus tunduk dan taat pada peraturan yang berlaku pada PT. Nusa Halmahera Minerals termasuk penempatan pada posisi atau jabatan yang tersedia di PT. NHM.
4. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 3, 4, 5, 6 dan 7 haruslah ditolak karena hanya merupakan cerita Penggugat berkaitan dengan sikap Bupati Halmahera Utara terhadap Penggugat yang tidak ada relevansinya dengan Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara ini sehingga tidak perlu ditanggapi. Apabila benar, maka mohon akta atas dalil gugatan Penggugat tersebut.
5. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 8, 9 dan 10, maka dapat ditanggapi bahwa adanya itikat baik dari Direktur Operasional untuk memanggil dan memberitahukan kepada Penggugat bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan dipindahtugaskan ke Departemen Mine Closure Plan (MCP) dan melapor kepada Manager MCP dengan gaji yang sama dengan di Departemen sebelumnya. Bahwa kemudian melalui Internal

*Halaman 30 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Memorandum dari Direktur Operasional yang diterima Penggugat pada tanggal 29 September 2018 ditujukan kepada seluruh karyawan dan Kontraktor bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018, Penggugat akan pindah ke Departemen MCP dan melapor kepada manager MCP adalah cara Direktur Operasional yang harus diapresiasi dengan baik karena telah memanggil dan memberitahukan kepada Penggugat dan kemudian mengumumkannya kepada seluruh karyawan dan Kontraktor bahwa terhitung tanggal 1 Oktober 2018 Penggugat akan pindah (dan bukan di PHK dari PT. NHM) ke Departemen MCP. Bahwa akan tetapi Penggugat menolak ditempatkan di Departemen yang baru (MCP) dan Penggugat mengakui bahwa sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan 30 Nopember 2018 Penggugat tidak mengetahui tugas dan kewenangan Penggugat di posisi yang baru, sehingga Penggugat masih tetap menjalankan tugas di Departemen Social Performance (posisi Penggugat sebelumnya). Hal tersebut membuktikan bahwa Penggugat tidak mau atau menolak melaksanakan perintah kerja dari atasannya yaitu Direktur Operasional sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) yang konsekwensinya dapat diberi sanksi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mengundurkan diri.

6. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada poin 11 menyebutkan bahwa atas Internal Memorandum tersebut tertanggal 29 September 2019 tersebut Penggugat mengajukan keluhan sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bahwa tentang hal ini, maka Penggugat sangat keliru karena baik Penggugat maupun Tergugat belum memasuki tanggal 29 September 2019 sehingga Tergugatpun tidak pernah mengeluarkan Internal Memorandum bertanggal 29 September 2019, oleh karena itu haruslah ditolak.

Bahwa seandainya yang dimaksudkan Penggugat adalah Internal Memorandum tertanggal 28 September 2018 dan atas Internal Memorandum tersebut Penggugat mengajukan keluhan pada tanggal 9 Oktober 2018 kepada Superintendent Hubungan Industrial dan Keluhan, maka keluhan tersebut tidak sesuai dengan prosedur keluhan yang diatur pada pasal 54 ayat (3) PKB periode 2018 – 2020. Oleh karena itu haruslah ditolak. Bahwa Penggugat diundang oleh Departemen HR pada tanggal 29 Oktober 2018 atas pengaduan dari Manager Mine

*Halaman 31 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Closure Plan karena Penggugat tidak bersedia bekerja di Departemen Mine Closure Plan membuktikan bahwa Penggugat tidak tunduk pada perintah atasan sehingga konsekwensinya dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap mengundurksn diri.

7. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 12 haruslah ditolak atau dikesampingkan. Bahwa seandainya benar dalil gugatan Penggugat tersebut, maka nampak itikat baik Tergugat untuk memberikan kemudahan dalam menyelesaikan perselisihan dimana Tergugat akan memberikan kepada Penggugat paket penyelesaian sesuai dalil gugatan Penggugat adalah sebesar RP 511.521.840,- (Lima ratus sebelas juta lima ratus dua puluh satu ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dan Pembayaran Tambahan (Ex Gratia) sebesar Rp. 238.478.160,- (Dua ratus tiga puluh delapan juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu seratus enam puluh rupiah) sehingga total yang akan diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp 750.000.000,-(Tujuh ratus lima puluh juta rupiah). Bahwa dengan demikian Penggugat akan terbantu untuk tidak perlu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sekarang ini, akan tetapi semuanya ditolak oleh Penggugat.
8. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 13 haruslah ditolak karena Penggugat sebagai pekerja tidak berhak menentukan sendiri jabatan yang ingin didudukinya tetapi adalah hak Tergugat sebagai pengusaha sehingga perubahan status Penggugat semula sebagai Manager Social Licence & Stake Holder Relations menjadi Principle Sosial Mine Closure di bawah Manager sesuai dalil gugatan Penggugat adalah juga hak Tergugat untuk mengaturnya atau menempatkannya. Bahwa perubahan status Penggugat dari semula Manager menjadi Principle Sosial Mine Closure dibawah Manager tetapi diakui Penggugat bahwa gaji dan tunjangan tidak berubah menunjukkan adanya itikat baik Tergugat yang memberikan gaji dan tunjangan yang sama dengan posisi Pengugat semula sebagai Manager. Bahwa perubahan jabatan Penggugat tersebut apakah berdampak pada karier Penggugat dimasa yang akan datang adalah urusan Penggugat sendiri dan kenyataannya Penggugat sekarang sudah bekerja sebagai pegawai pada kantor Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di Jakarta jauh sebelum gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.
9. Bahwa kenyataannya sesuai pengakuan Penggugat pada poin 14 gugatannya bahwa sejak tanggal 1 Desember 2018 sampai dengan adanya

Halaman 32 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018, Penggugat masuk kerja dan mengerjakan tugas-tugas Penggugat di Departemen Sosial Performance. Dengan demikian Penggugat mengakui pula bahwa Penggugat sejak dipindahkan ke tempat tugas baru yaitu di Departemen Mine Closure Plan sampai tanggal 24 Desember 2018 Penggugat tidak pernah bekerja di tempat tugas yang baru tersebut sehingga telah terbukti bahwa Penggugat telah melanggar PKB pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2).

10. Bahwa pada poin 15 Penggugat mengakui diberikan Surat Panggilan I, Surat Panggilan II dan Surat Panggilan III di Gosowong dengan waktu yang berbeda-beda berarti jelas Penggugat telah menerima Surat-surat panggilan tersebut tetapi tidak hadir memenuhi panggilan-panggilan Tergugat tersebut walaupun diakui Penggugat bahwa Penggugat berada di Gosowong tetapi Penggugat tidak bekerja ditempat kerja yang baru yaitu Departemen MCP tetapi di Departemen Social Performance (poin 14 gugatan Penggugat) yang bukan lagi sebagai tempat kerja Penggugat. Bahwa penolakan Penggugat untuk dipekerjakan di Departemen MCP karena posisi Penggugat diturunkan berarti Penggugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam PKB pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) yang konsekwensinya Penggugat diberi sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap mengundurkan diri.
11. Bahwa pada poin 16 gugatan Penggugat mengakui telah menerima Surat Peringatan I, Surat Panggilan II dan Surat Panggilan III dari Tergugat dengan tanggal atau waktu yang berbeda-beda tetapi Penggugat tidak menghiraukan peringatan-peringatan Tergugat tersebut. Bahwa Surat-surat Peringatan kepada Penggugat berisikan alasan bahwa Penggugat tidak masuk kerja adalah benar sesuai pengakuan Penggugat sendiri pada poin 14 gugatannya bahwa Penggugat hanya bekerja di Departemen Social Performance (dan bukan di Departemen MCP) sehingga jelas Penggugat menolak untuk tidak melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh Tergugat yaitu di Departemen MCP. Bahwa dengan tidak hadirnya Penggugat setelah dipanggil dengan Surat Panggilan I, II dan III oleh Tergugat kemudian diberikan Surat Peringatan I, II dan III oleh Tergugat tetapi Penggugat tidak menghiraukannya. Bahwa pasal 58 PKB tentang Kemangkiran butir (1) menyebutkan bahwa "Pekerja yang tidak bekerja selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis disertai

*Halaman 33 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha/Perusahaan 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri” Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) menyebutkan bahwa “Tidak bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima Pengusaha/Perusahaan” dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja setelah diberikan Surat Peringatan I, II dan III. Sedangkan pada pasal pada pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) menyebutkan “ Bila pekerja menolak untuk dipindahtugaskan dikarenakan adanya reorganisasi fungsi dimana posisi sebelumnya tidak ada lagi, pekerja tersebut akan dianggap mengundurkan diri” Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) yang menyebutkan bahwa “Menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan” dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

12. Bahwa diakui oleh Penggugat bahwa pada tanggal 24 Desember 2018 Penggugat menerima surat dari Tergugat Nomor: 1877/HRD-RBA/PHK/XII/2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan berlaku efektif pertanggal 24 Desember 2018. Bahwa kemudian Tergugat memberikan tiket kepada Penggugat untuk meninggalkan lokasi kerja Gosowong pada tanggal 26 Desember 2018 karena tidak ada lagi pekerjaan yang harus dikerjakan Penggugat di area kerja Tergugat. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat telah melalui prosedur yang berlaku di PT. Nusa Halmahera Minerals (PT. NHM). Bahwa Penggugat menolak Pemutusan Hubungan Kerja setelah diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja tetapi dalam perkara ini pada Petitum 2 Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk “Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 24 Desember 2018 batal demi Hukum” tanpa menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat sehingga tersirat Penggugat tidak mempermasalahkan Pemutusan Hubungan Kerja yang sudah dilakukan terhadap Penggugat tetapi yang menjadi tuntutan Penggugat dalam perkara ini adalah berkaitan dengan hak-hak Penggugat selama bekerja di Tergugat. Bahwa oleh karena itu dalil gugatan Penggugat poin 17 dan 18 haruslah ditolak.
13. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 19 haruslah ditolak karena PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan mendasarinya dengan pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) sudah tepat. Bahwa

*Halaman 34 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



dengan mengutip kalimat Penggugat “Bahwa pasal 51 poin 2 PKB berbunyi: “Tidak kembali bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Pengusaha/Perusahaan selama 5 hari setelah dipanggil secara patut dan tertulis berdasarkan laporan atasan”. Selanjutnya Penggugat mengatakan “Bahwa Tergugat menyatakan dalam Surat PHK tertanggal 24 Desember 2018 tersebut, bahwa Penggugat dinyatakan tidak hadir dari tanggal 18 – 23 Desember 2018 ditempat kerja yang baru sesuai NOC tertanggal 18 Desember 2018”. Bahwa faktanya benar sesuai pengakuan Penggugat yang dinyatakan pada poin 14 gugatannya “Bahwa sejak tanggal 1 Desember 2018 sampai dengan adanya surat PHK tertanggal 24 Desember 2018, Penggugat tetap masuk kerja dan mengerjakan tugas-tugas Penggugat di Departemen Social Performance”. Bahwa selanjutnya Penggugat mengatakan “Bahwa faktanya, Penggugat telah berada dan hadir ditempat kerja yang baru dan tidak pernah dan masih tetap bekerja. Bahkan Penggugat menerima surat Panggilan I, II dan III untuk bekerja saat Penggugat berada di tempat kerja yang baru” sesungguhnya adalah cerita bohong Penggugat dan oleh karena itu haruslah ditolak karena Penggugat tidak pernah ada dan bekerja ditempat kerja yang baru yaitu di Departemen MCP Bahwa dengan demikian dasar hukum PHK yang dipakai oleh Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat adalah tepat sesuai dengan PKB.

Bahwa tanggapan Penggugat terhadap penggunaan pasal 51 PKB butir 12 sebagai dasar PHK terhadap Penggugat, maka dengan mengutip kalimat Penggugat tersebut “Bahwa penggunaan dasar pelanggaran pasal 51 jenis pelanggaran sedang poin 12 yakni menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan. Bahwa sejak adanya keputusan Tergugat menurunkan jabatan (demosi) Penggugat serta memindahkan Penggugat ke Departemen MCP pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat telah menyatakan sikap untuk menolak demosi tersebut dan telah mengajukan agar ada PHK dan Penggugat menuntut kompensasi. Bahwa jika Penggugat bersedia menjalankan perintah kerja dari atasan yang baru, maka Penggugat akan dianggap menerima demosi yang dilakukan Tergugat”. Bahwa dengan pernyataan sikap Penggugat yang menolak demosi Penggugat, maka terbukti pula bahwa Penggugat tidak melaksanakan perintah Tergugat sebagai atasannya untuk mempekerjakan Penggugat di tempat kerja baru yaitu Departemen MCP sehingga dengan demikian penerapan pasal 51 PKB tentang Pelanggaran sedang butir 2

*Halaman 35 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



dan 12 adalah tepat untuk dipakai sebagai dasar PHK terhadap Penggugat termasuk pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) PKB.

14. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 20 merupakan kutipan pasal-pasal UU Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak perlu ditanggapi, akan tetapi berdasarkan pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 tahun 2003 tersebut menyebutkan 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". Bahwa dengan demikian terhadap Penggugat yang telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam PKB pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang pelanggaran sedang butir (12) dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kemudian telah dilakukan PHK adalah sah sesuai peraturan yang berlaku dan PKB PT. NHM.
15. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 21 dan 22 haruslah ditolak karena Penggugat mengajukan penyelesaian secara mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan adalah sangat keliru karena sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER 31/Men/XII/2008 tentang Pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit dan Permenakertrans No. 17 tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediator, maka mediasi dilakukan diwilayah Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja. Bahwa dengan demikian bukan Tergugat berkeberatan proses mediasi dilaksanakan di Jakarta Selatan tetapi karena Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menentukan sehingga Tergugat mengajukan penyelesaian mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara sebagai tempat Penggugat bekerja untuk dilaksanakan mediasi. Bahwa keberatan Penggugat terhadap surat panggilan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara tidak pernah Penggugat terima secara langsung dan waktu pemanggilan sangat singkat adalah keberatan yang sangat tidak

*Halaman 36 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



beralasan dan haruslah ditolak, faktanya Penggugat telah menerima semua surat panggilan tetapi Penggugat tidak hadir karena sesuai informasi bahwa Penggugat telah bekerja sebagai pegawai pada Kantor Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di Jakarta.

16. Bahwa setelah dilakukan mediasi, maka Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara mengeluarkan Anjuran seperti disebutkan Penggugat pada poin 23 gugatannya akan tetapi Penggugat menyatakan menolak anjuran tersebut (poin 24 gugatan), sedangkan Tergugat menerima anjuran tersebut terbukti Tergugat telah membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp 321.585.817,-(Tiga ratus dua puluh satu juta lima ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus tujuh belas rupiah) sebelum dipotong pajak (PPH 21) akan tetapi Penggugat menolak dan mengembalikan uang tersebut kepada Tergugat pada tanggal 16 April 2019 dengan alasan bahwa pembayaran hak-hak atas PHK tersebut tidak sesuai dengan tuntutan Penggugat dan karena belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang berkekuatan hukum tetap terkait PHK antara Penggugat dan Tergugat (poin 25 gugatan). Bahwa penolakan Penggugat terhadap anjuran Mediator dan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat adalah hak Penggugat, akan tetapi Tergugat beritikad baik untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai anjuran Mediator.
17. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 26, 27 dan 28 haruslah ditolak atau dikesampingkan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat terhadap Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam PKB pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo Pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Perjanjian Kerja Bersama dimana telah dilakukan Panggilan Pertama, Kedua dan Ketiga serta Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga kepada Penggugat tetapi tidak dihiraukannya sehingga Penggugat dianggap mengundurkan diri. Bahwa oleh karena Penggugat dinyatakan mengundurkan diri, maka tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar ganti rugi sebesar 3 (tiga) kali PKB yaitu  $3 \times 13.42 \text{ bulan} \times \text{Rp } 64.464.000,-$  (Enam puluh empat juta empat ratus enam puluh empat ribu rupiah) = Rp 2,595.320.640,-(Dua milyar lima ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus dua puluh ribu enam ratus empat puluh rupiah) dan tuntutan agar Tergugat

*Halaman 37 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



membayar upah sejak tanggal 15 Januari 2018 sampai ada putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebesar Rp 74.800.266,00 (Tujuh puluh empat juta delapan ratus ribu dua ratus enam puluh enam rupiah) untuk setiap bulannya (poin 27 gugatan) serta tuntutan uang ganti rugi atas keterlambatan membayar sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari kelambatan yang dihitung sejak adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (poin 28 gugatan) haruslah ditolak atau dikesampingkan.

18. Bahwa penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Kantor Dinaa Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan adalah keliru karena seharusnya yang melakukan mediasi adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja dan dalam kasus ini adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara. Bahwa mediasi yang dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara dan bukan di Jakarta Selatan karena peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan bukan karena keberatan Tergugat lagi pula mediasi telah selesai dan sekarang Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate atas keinginan atau kemauan Penggugat sendiri kemudian menuntut Tergugat membayar biaya transportasi dan akomodasi setiap kali persidangan yang diperkirakan Penggugat sebanyak 12 (dua belas) kali persidangan dengan biaya sebesar Rp 9.000.000,00 (Sembilan juta rupiah) sehingga menjadi Rp 9.000.000,00 X 12 = Rp 108.000.000,00 (Seratus delapan juta rupiah) adalah sangat mustahil bahkan menjadi tuntutan Provisi yang harus dibayar sebelum pemeriksaan pokok perkara. Bahwa tuntutan Penggugat sangat aneh, tidak masuk akal karena persidangan perkara baru yang kedua tetapiuntutannya sudah harus dibayar biaya 12 (dua belas) kali persidangan. Bahwa oleh karena itu dalil gugatan Penggugat poin 29 haruslah ditolak atau dikesampingkan.

19. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 30 merupakan kutipan pasal-pasal dari UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berkaitan waktu dan tempat Penggugat mengajukan gugatan, maka tidak perlu ditanggapi.

20. Bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat yang tidak ditanggapi Tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya.

*Halaman 38 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah jawaban atas gugatan Penggugat yang dapat kami sampaikan dalam persidangan Majelis Hakim yang mulia hari ini dan dengan kerendahan hati kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan sebagai :

## **DALAM PROVISI**

1. Menerima jawaban Tergugat dalam Provisi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya atau setidak-tidaknya menyatakan tuntutan Provisi Penggugat tidak dapat diterima.

## **DALAM POKOK PERKARA**

1. Menerima jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam pasal 58 tentang Kemangkiran butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (2) dan pasal 59 tentang Menolak Dipindahtugaskan butir (1) Yo pasal 51 tentang Pelanggaran Sedang butir (12) Perjanjian Kerja Bersama PT. Nusa Halmahera Minerals (PT. NHM);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tertanggal 24 Desember 2018 adalah sah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. NHM;
4. Menyatakan menolak pembayaran pesangon dan kompensasi Penggugat;
5. Menyatakan menolak pembayaran upah dan tunjangan Penggugat selama proses penyelesaian perkara ini;
6. Menyatakan menolak pembayaran biaya transportasi dan akomodasi Penggugat selama proses perkara ini;
7. Menyatakan menolak pembayaran ganti rugi atas keterlambatan pembayaran setiap hari;
8. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tanggal 26 Agustus 2019 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tanggal 4 September 2019 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup sebanyak 56 (lima puluh enam) buah bukti surat dan yang ditandai dengan alat bukti P-1

*Halaman 39 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



sampai P-25.b dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata bukti surat Penggugat bukti P-1, P-2, P-8.a, P-8.b (tanda terima), P-9.a, P-9.b, P-9.c, P-9.d, P-9.e, P-9.f, P-10, P-13, P-14, P-15.a, P-15.b, P-16, P-17.a, P-17.b, P-18, P-19.a, P-19.b, P-19.c, P-19.d, P-19.e, P-20.a, P-20.b, P-20.c, P-20.d, P-21, P-22.a, P-22.b, P-23.b, P-24.b, P-25.a, P-25.b, sesuai aslinya, bukti P-3 Fotokopi dari Fotokopi dan bukti P-4.a, P-4.b, P-4.c, P-4.d, P-4.e, P-5.a, P-5.b, P-5.c, P-5.d, P-6, P-7.a, P-7.b, P-7.c, P-7.d, merupakan email, terdiri dari :

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, diberi tanda P - 1;
2. Fotokopi Memorandum yang ditandatangani oleh Philip Hopkins selaku Director of Operations dan Respati Bayu selaku HR & Training Manager, diberi tanda P - 2;
3. Scan/ Fotokopi surat menyurat antara Tergugat dengan Bupati Halmahera Utara pada tanggal 16 Juli, 23 Juli dan 26 Juli 2018, diberi tanda P - 3;
4. Fotokopi email Bapak Philip Hopkins kepada Bapak Philip Stephenson pada 16 Juli 2018, pukul 7:47, diberi tanda P - 4a;
5. Fotokopi Print out email dari pak Kadar Wiryanto kepada Lachlan McMurtrie tertanggal 30 April 2018 pukul 8;15 AM, diberi tanda P - 4b;
6. Fotokopi Print out email dari Bapak Kadar Wiryanto, salah satu Direktur PT.Nusa HALmaheri Mineral ( Tergugat ) kepada Presiden Direktur lainnya tanggal 15 Mei 2018 pukul 7;55 PM, diberi tanda P - 4c;
7. Fotokopi Print out email dari Philip Hoopkins kepada Ian Kemish dan Pimpinan Newcrest dan PT.NHM, CC Graem HANcockGraeme; Anjarani Djadam tanggal 3 Mei 2018 pukul 11;39 PM, diberi tanda P - 4d;
8. Fotokopi Print out email komunikasi antara Penggugat, Pimpinan PT.NHM dan Newcrest Singapore Holding dari tanggal 24 sampai 30 April, diberi tanda P - 4e ;
9. Fotokopi Print out email dari Philip Hopkins kepada Ajarani Djadam, tanggal 2 Agustus 2018 pukul 10;29 PM dan email Philip Hopkins kepada Philip Stephenson yang di cc kepada Pimpinan PT.NHM dan Newcrest serta Tergugat, tertanggal 7 Agustus 2018 pukul 3;38 PM, diberi tanda P - 5a;
10. Fotokopi Print out Komunikasi via email Direktur Philip Hopkins kepada Tergugat tertanggal 9 Agustus 2018 pukul 2;47 PM, diberi tanda P - 5b;
11. Fotokopi Print out komunikasi via email dari Philip Hopkins kepada bapak Kadar Wiryanto dan Adipratomo Endro yang di cc kepada Ajarani Djadam dan Pimpinan PT.NHM tanggal 22 Agustus 2018 pukul 6;02, diberi tanda P - 5c;

Halaman 40 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Fotokopi Print out email dari Philip Hopkins kepada Philip Stephenson yang di cc kepada pimpinan Newcrest dan PT.NHM serta kepada Penggugat, tanggal 21 September 2018, diberi tanda P - 5d;
13. Fotokopi Print out komunikasi Penggugat dengan Philip Hopkins dan beberapa Pimpinan lain tertanggal 7 Oktober 2018 pukul 1:58 PM, diberi tanda P- 6;
14. Fotokopi Print out komunikasi via email antara Penggugat dengan atasan Penggugat yakni Philip Hopkins dari tanggal 30 September 2018 sampai dengan 30 Oktober 2018, diberi tanda P – 7a;
15. Fotokopi Print out komunikasi Penggugat Departemen HR PT.NHM terkait keluhan atas pemindahan posisi Penggugat, tanggal 18, 16, 15, 9 Oktober 2018, diberi tanda P – 7b;
16. Fotokopi Print out email Penggugat kepada Ita HAsTi; Sandy Lintungan dan Safrudin Alam, tanggal 31 Oktober 2018 pukul 11:06 AM, diberi tanda P – 7c;
17. Fotokopi Print out email Penggugat kepada Direktur Operasional, Bapak Anang Noor, tanggal 5 November 2018, diberi tanda P – 7d;
18. Fotokopi Print out email Penggugat kepada Ita Hastuti tanggal 12 November 2018, pukul 11:19 AM, diberi tanda P – 8a;
19. Fotokopi Surat perihal Pembayaran ex-Gratia dari Tergugat kepada Penggugat yang memuat tentang Perjanjian Bersama, tanggal 11 November 2018, diberi tanda P – 8b;
20. Fotokopi Surat No. 1865/XII/NHM-HR-RBA-SP/2018 tertanggal 19 Desember 2018, diberi tanda P - 9a;
21. Fotokopi Surat No. 1866/XII/NHM-HR-RBA-SP/2018 tertanggal 20 Desember 2018, diberi tanda P – 9b;
22. Fotokopi Surat Surat Peringatan tertulis pertama, tanggal 20 Desember 2018, diberi tanda P – 9c ;
23. Fotokopi Surat No. 1867/XII/NHM-HR-RBA-SP/2018 tertanggal 20 Desember 2018, diberi tanda P – 9d ;
24. Fotokopi Surat Surat Peringatan tertulis kedua, tanggal 21 Desember 2018, diberi tanda P – 9e;
25. Fotokopi Surat Surat Peringatan tertulis kedua, tanggal 22 Desember 2018, diberi tanda P – 9f ;
26. Fotokopi Surat Pemberitahuan Perubahan status dari Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 1 Desember 2018, diberi tanda P – 10 ;

Halaman 41 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27. Fotokopi Print out komunikasi melalui surat elektronik ( email ) antara Respati Bayu Aji, Manager HRD dengan Penggugat tanggal 18 Desember 2018, diberi tanda P - 11;
28. Fotokopi Print out email Penggugat kepada Respati BAYu Aji tanggal 26, 21, dan 24 Desember 2018, diberi tanda P - 12;
29. Fotokopi Surat No. 1877/HRD-RBA/PHK/XII/2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda P - 13;
30. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 2018 – 2020, diberi tanda P-14;
31. Fotokopi amplop surat Tergugat yang berisi Surat Klarifikasi / Mediasi dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, diberi tanda P-15a;
32. Fotokopi surat dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara No. 560/49/2019, diberi tanda P-15.b;
33. Fotokopi Surat dari kantor BK Law Office Nomor; 005/SK/BK-LO/II/2019, diberi tanda P-15.c;
34. Fotokopi Surat Tergugat No.0096/NHM-GSW/HR-CON/I/2019 perihal permintaan Penghentian Proses Mediasi, diberi tanda P – 15.d ;
35. Fotokopi Surat Transmittal Advice dari Tergugat kepada Penggugat perihal penyampain satu buah surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara perihal Anjuran, tanggal 4 Maret 2019, diberi tanda P - 16;
36. Fotokopi Surat dari Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 10 April 2019 perihal Pemberitahuan Pembayaran Hak – hak atas PHK diberi tanda P - 17a;
37. Fotokopi bukti transfers pengembalian uang pembayaran hak – hak atas PHK dari Penggugat kepada Tergugat, diberi tanda P – 17.b ;
38. Fotokopi Slip gaji Penggugat pada bulan Desember 2018, diberi tanda P- 18;
39. Fotokopi terjemahan bukti P – 4.a , diberi tanda P – 19.a ;
40. Fotokopi terjemahan bukti P – 4.b , diberi tanda P – 19.b;
41. Fotokopi terjemahan bukti P – 4.c , diberi tanda P – 19.c ;
42. Fotokopi terjemahan bukti P – 4.d , diberi tanda P – 19.d ;
43. Fotokopi terjemahan bukti P – 4.e , diberi tanda P – 19.e ;
44. Fotokopi terjemahan bukti P – 5.a , diberi tanda P – 20.a ;
45. Fotokopi terjemahan bukti P – 5.b , diberi tanda P – 20.b ;
46. Fotokopi terjemahan bukti P – 5.c , diberi tanda P – 20.c ;
47. Fotokopi terjemahan bukti P – 5.d , diberi tanda P – 20.d ;
48. Fotokopi terjemahan bukti P – 6, diberi tanda P – 21;

Halaman 42 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



49. Fotokopi terjemahan bukti P – 7.a, diberi tanda P – 22.a;
50. Fotokopi terjemahan bukti P – 7.c, diberi tanda P – 22.b;
51. Fotokopi Print out email PhilipHopkins kepada Philip Stephenson tanggal 7 Agustus 2018 pukul 3:38 PM, diberi tanda P – 23.a;
52. Fotokopi Print out terjemahan dari bukti P – 23.a, diberi tanda P – 23.b;
53. Fotokopi Print out komunikasi PhilipHopkins dengan Tergugat pada tanggal 30 Oktober 2018 perihal keluhan kesah Pengaduan pukul 6:03 AM, diberi tanda P – 24.a;
54. Fotokopi Print out terjemahan dari bukti P – 24.a, diberi tanda P – 24.b;
55. Fotokopi Print out komunikasi antara Penggugat dengan Bapak Syafrudin Adam melalui WhatsApp, diberi tanda P-25.a;
56. Fotokopi tanda bukti pengeluaran Penggugat untuk membiayai perjalanan kuasa hukumnya ke Ternate, diberi tanda P-25.a;

Menimbang, bahwa selain alat bukti berupa surat, Penggugat juga telah menghadirkan seorang saksi, yakni saksi Parsaoran Sirait, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi kenal dengan Penggugat dan pernah menjadi bawahannya sewaktu Kerja di NHM dari bulan April 2019 sampai dengan bulan November 2019;
2. Saksi mengetahui bahwa jabatan Penggugat adalah manager Social Performance yang membawahi dua divisi yakni divisi stake holder relation dan divisi sustainability development ;
3. Saksi diangkat sebagai superintendent Stake Holder.
4. Saksi menilai Penggugat mampu mengelola dua divisi dua divisi yang bertolak belakang pekerjaannya. Divisi stakeholder, lebih banyak untuk mengelola konflik atau mencegah terjadinya konflik di masyarakat sekitar tambang, misalnya menghadapi reaksi atau tuntutan masyarakat terkait akses dana CSR. Sedangkan divisi Sustainable Development adalah divisi yang menyusun program-program kerja untuk pemberdayaan masyarakat, yang umumnya adalah divisi yang menawarkan program-program yang baik-baik kepada masyarakat.
5. Saksi mengetahui bahwa Tergugat mengeluarkan Internal Memorandum tentang perubahan tugas Penggugat dari Departemen Social Performance ke Departemen Mine Closure Plan;
6. Pasca keluarnya memorandum perubahan tugas Penggugat dari Departemen Social Performance ke Departemen Mine Closure Plan, kondisi kerja di departemen Social Performance menjadi sangat kacau. Saksi sebagai Superintendent divisi Stakeholder kerja sendiri-sendiri, begitu

Halaman 43 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



juga dengan Pak Abubakar Sani sebagai superintendent Sustainable Development bekerja sendiri-sendiri dan jika ada bentrok atau perbedaan penanganan atau program antara kedua divisi ini, tidak ada lagi Manager yang bertindak sebagai penengah antara Saksi dan Pak Sani. Sejak Penggugat keluar, Saksi dan Pak Sani selaku Acting Manager Social Performance seperti berebut pengaruh dalam departemen Social Performance. Saksi mempunyai lebih banyak anak buah/staf di divisi stakeholder dibandingkan di divisi Sustainable Development.

7. Sejak Penggugat dipindahtugaskan, antara saksi dan pak Sani, pernah terjadi perbedaan cara penanganan masyarakat sekitar tambang yang sangat bertolak belakang. Pak Sani selaku Superintendent Sustainable Development menjanjikan kepada masyarakat dapat bekerja sebagai pekerja lokal tanpa menginformasikan persyaratan sesuai kebijakan Perusahaan. Sehingga masyarakat sekitar tambang menuntut untuk dipekerjakan oleh NHM, dan saksi harus menghadapi tuntutan masyarakat tersebut serta meredam agar tidak terjadi konflik. Saksi menyampaikan kepada masyarakat sekitar tambang, bahwa untuk bekerja di NH harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh NHM dan bagi siapa yang tidak memenuhi persyaratan maka tidak dapat bekerja di NHM. Bahwa hal ini tidak pernah terjadi ketika Penggugat masih menjadi manager Social Performance.
8. Kepada saksi diperlihatkan bukti P-2, dan Saksi menyatakan pernah melihat dan menerima bukti P-2 melalui email yang dikirim Perusahaan. Seluruh pekerja dan para kontraktor PT. NHM menerima bukti P-2 tersebut. Bahwa benar, isi dari bukti P-2 merupakan pemberitahuan tentang perubahan tugas (pemindahan tugas) Penggugat dari Manager Social Performance menjadi Pricipal Mine Closure Plan yang berada di bawah Manager Mine Closure Plan yakni bapak Sandy Lintungan. Benar pak Abubakar Sani sejak per tanggal 1 Oktober 2018, menjadi acting Manager Social Performance dan Saksi menjadi 2IC atau back to back (mengganti posisi) sebagai acting manager Social Performance jika pak Sani sedang cuti atau bertugas di luar kantor.
9. Sejak disembarnya bukti P-2 yakni Memorandum pemindahan tugas Penggugat, pada hari itu juga seluruh dokumen-dokumen kerja Departemen Social Performance yang berada di ruangan Penggugat dipindah ke gedung Social Performance tempat saksi dan seluruh staf Departemen Social Performance bekerja. Ruang kerja Penggugat

Halaman 44 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



dikosongkan, dan Penggugat diharuskan untuk pindah ke ruang Mine Closure Plan Departement. Memorandum mempunyai kekuatan penting untuk segera dilaksanakan meski surat resmi pemindahantugas belum dikeluarkan oleh perusahaan.

10. Pada hari Memorandum pemindahan tugas Penggugat ke MCP dikeluarkan Perusahaan, seluruh rekan kerja saksi di Departemen SP (Social Performance) menangis, dan merasa kaget dengan keluarnya IM tersebut. Saksi dan rekan kerja saksi di departemen SP menduga pemindahan tugas dan demosi yang dilakukan Perusahaan terhadap Penggugat secara mendadak tersebut adalah karena surat Bupati ke NHM. Sore hari setelah Memorandum dikeluarkan, Saksi mengirim email kepada Direktur untuk mempertanyakan alasan Direktur mengeluarkan memorandum tersebut dan meminta Direktur untuk memberi penjelasan kepada Departemen Sociap Performance. Direktur merespon email saksi dan menjelaskan juga secara langsung di departemen Sociap Performance, mengenai alasan pemindahan tugas Penggugat ke MCP. Direktur menyampaikan bahwa Departemen SP membutuhkan pendekatan baru tanpa menjelaskan apa yang dimaksud dengan pendekatan baru.
11. Saksi mengaku pernah melihat bukti surat P-3, yakni surat menyurat antara Direktur Operasional bapak Phil Hopkins dengan Bupati Halmahera Utara. Bahkan pak Phil Hopkins kepada Bupati Halmahera. Bahkan saksi pernah diminta untuk mengantar surat balasan NHM kepada Bupati. Surat tersebut, saksi serahkan ke sekretaris Bupati Halmahera Utara.
12. Sepengetahuan saksi, pemindahan dan demosi Penggugat ke departemen MCP tanpa ada penilaian kinerja Penggugat selama ini dan mutasi tersebut ada kaitannya dengan surat bupati Halmahera Utara. Surat Bupati Halmahera Utara adalah untuk merespon surat Direktur yang menginformasikan bahwa terhitung bulan September 2018, Penggugat yang akan membawahi proyek Alpa. Proyek Alpa adalah proyek yang dibentuk oleh Jakarta dengan orang-orang yang ditunjuk Bupati untuk membangun proyek-proyek di daerah seperti membangun sekolah, puskesmas. Sepengetahuan saksi, Penggugat tidak setuju dengan salah satu proyek Alpa. Ada proposal yang diajukan oleh Koperasi Dolo untuk pembersihan enceng gondok di danau Galela sebesar Rp. 500 juta. Penggugat tidak setuju karena proposal yang diajukan tersebut telah dikerjakan oleh Politeknik Padamara. Selain telah dikerjakan oleh

Halaman 45 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



Politeknik Padamara, Koperasi Dolo juga menyertakan foto-foto hasil kerja dari Politeknik Padamara dalam proposal mereka.

13. Sepengetahuan saksi, Penggugat sangat tegas/strict dalam mengelola dana CSR yakni mengacu kepada Permen ESDM No. 18 tahun 2004 yang mengharuskan program pemberdayaan masyarakat (PPM) dengan program dan kegiatan serta tidak boleh dengan cara bagi-bagi uang. Berapapun nilai uangnya harus berbentuk dalam program. Selain itu, Penggugat juga sangat patuh menjalankan kebijakan ABC (Anti bribery and corruption atau anti korupsi dan penyuapan).
14. CSR adalah kewajiban perusahaan sebagai bentuk pertanggungjawaban sosial perusahaan. Sebelum Penggugat sebagai manager SP, dana CSR diberikan secara tunai kepada kepala desa. Sebelumnya setiap desa memperoleh dana 240 juta, namun sejak Penggugat sebagai Manager SP, tidak ada lagi pemberian uang namun harus melalui program. Sepengetahuan saksi, ketegasan Penggugat inilah yang tidak disukai oleh Bupati.
15. Saksi tidak hadir dalam pertemuan tanggal 16 Juli 2018 di kantor Bupati. Pertemuan tersebut adalah perkenalan Direktur baru yakni bapak Phil Hopkins dan penyampaian rencana pengelolaan dana CSR kepada Bupati Halmahera Utara. Saksi tidak hadir karena ada kegiatan lain di lapangan, dan saksi menyuruh anak buah saksi untuk hadir bersama Direktur dan Penggugat. Berdasarkan keterangan anak buah saksi, Bupati Halmahera Utara mengusir Penggugat dari ruang pertemuan, merobek dokumen rencana kerja Social Performance, kemudian menginjak-injak dokumen tersebut serta membuat ke tempat sampah. Tindakan Bupati Halmahera Utara dilakukan dihadapan Direktur serta peserta rapat lainnya.
16. Sepengetahuan saksi, sikap dan tindakan Bupati tersebut, yang mendorong Direktur untuk mengirim surat kepada Bupati dengan menginformasikan bahwa proyek Alpa akan dibawah pengawasan Penggugat terhitung sejak September 2018.
17. Kepada saksi diperlihatkan bukti P-8.a dan P-8.b, mengenai Perjanjian Bersama (PB) Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dibuat di atas kerta kop Perusahaan dan ditandatangani oleh Acting Manager HRD, yang ditawarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Saksi mengatakan mengetahui dan pernah melihat bukti P-8.b. Pada saat itu, saksi dipanggil Penggugat ketika surat tersebut diterima oleh Penggugat dari ibu Ita Hastuti. Saat ini, Penggugat bersama ibu Yolanda. Saksi ada memberi

Halaman 46 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



masuk kepada Penggugat untuk menolak PB tersebut karena ada salah satu persyaratan yang melarang Penggugat untuk merekrut karyawan atau mantan karyawan Tergugat. Padahal saat itu, saksi telah mengundurkan diri dan pernah bekerja dan menjadi bawahan Penggugat di perusahaan lain sebelum bekerja di tempat Tergugat. Selain itu, Penggugat juga tidak menerima besarnya pesangon yang ditawarkan oleh NHM melalui PB kepada Penggugat.

18. Setelah dikeluarkan dari departemen Social Performance, Penggugat masih menyelesaikan tugasnya untuk audit Sianida. Pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan superintendent dan merupakan tanggung jawab manager.
19. Sepengetahuan saksi, alasan Penggugat menolak mutasi adalah karena tidak pernah dibicarakan terlebih dahulu dengan Penggugat, dan posisi Penggugat diturunkan menjadi Pricipal yang berada di bawah level Manager. Dan penolakan Penggugat atas mutasi disertai demosi, pernah disampaikan kepada atasan beliau yakni pak Phil Hopkins.
20. Saksi tidak mengetahui adanya SP 1 dan seterusnya karena saksi telah keluar dari NHM. Saksi keluar dari NHM pada bulan November 2018.
21. Sepengetahuan saksi tidak ada SOP Keluh Kesah, sehingga tidak pernah mengetahui bagaimana prosedur tentang keluh kesah.
22. Sepengetahuan saksi, saat Penggugat menerima memorandum mutasi dan demosi, Penggugat tidak menerima job description. Biasanya jika ada mutasi atau penempatan, Perusahaan menyertakan job desription.
23. Saksi pernah melihat Penggugat bekerja di ruangan MCP dan di ruangan HRD. Namun, saksi tidak pernah mengetahui apakah yang dikerjakan Penggugat adalah pekerjaan MCP. Sepengetahun saksi, Penggugat masih harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan audit kode sianida.
24. Saat ini Penggugat bekerja di Stranas PK di KPK, saksi mengetahui karena Penggugat yang memberi tahu, Penggugat mulai bekerja di KPK sejak bulan Februari 2019.

Menimbang, bahwa selain menghadirkan saksi, Penggugat juga menghadirkan ahli yakni Saut Cristianus Manulu, S.H.,M.H., yang memberi pendapatnya dibawah sumpah yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Ahli adalah seorang Konsultan Hukum, Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (2006 – 2016) dan Pengajar pada Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Hakim Pengadilan

*Halaman 47 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Hubungan Industrial (PHI) Seluruh Indonesia, Pusdiklat Balitbang Diklat Kumdil, Mahkamah Agung - RI, (2013 - 2018).

2. Ahli tidak kenal dan tidak memiliki hubungan saudara dengan Penggugat.
3. Ahli menjelaskan tentang pengertian Penyelesaian Perselisihan PHK sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. PHK berdasarkan pasal 1 butir 25 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan umumnya merupakan inisiatif Pengusaha. Kita dapat baca dalam pasal-pasal tentang PHK, semua inisiatif datang dari Pengusaha, kecuali pasal 169 UU Ketenagakerjaan. Pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 mengatur tentang inisiatif dari pekerja untuk mengajukan PHK.
5. Perselisihan mengenai PHK adalah apabila ada PHK dan salah satu pihak menolak adanya PHK, atau masing-masing pihak baik Pekerja maupun Pengusaha menerima PHK namun tidak ada titik temu mengenai besarnya pesangon atau persyaratan lain pasca PHK. Maka ini semua disebut dengan perselisihan PHK. Perselisihan inilah yang harus diselesaikan. Menurut UU No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan ini dapat dilakukan melalui lembaga perselisihan. Lembaga Penyelesaian perselisihan tersebut adalah bipartit, tripatit, arbitrase atau PHI. Setiap tindakan yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja baik yang disampaikan secara lisan atau melalui surat merupakan tindakan PHK.
6. Surat Perjanjian Bersama tentang pemutusan hubungan kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan ditandatangani diatas kop surat Perusahaan merupakan tindakan PHK dari Perusahaan, meskipun Pekerja belum menerima isi dari Perjanjian Bersama itu. Dengan ada surat Perjanjian Bersama tentang pemutusan hubungan kerja yang disodorkan oleh Pengusaha maka jika pekerja menolak, dapat dikatakan telah terjadi perselisihan PHK. Pengusaha harus melakukan upaya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Dan jika Pekerja tetap menolak atau tidak sepakat baik mengenai kompensasi maupun persyaratan pasca PHK, Pengusaha seharusnya membawa perselisihan tersebut untuk diselesaikan melalui Lembaga penyelesaian perselisihan.

Halaman 48 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



7. Menurut Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 mengenai termination of employee atau PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan sesuai prosedur. Pekerjaan seorang Pekerja tidak akan diputus kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja tersebut. Artinya dalam melakukan PHK, Pengusaha harus melakukannya sesuai dengan prosedur PHK yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Pihak yang menawarkan perjanjian bersama untuk PHK umumnya adalah pihak yang lemah posisinya. Siapa yang menawarkan PHK maka pihak tersebutlah yang telah memiliki keinginan untuk melakukan PHK. Jika Perusahaan menawarkan PB mengenai PHK secara tertulis, apalagi dibuat dalam surat yang menggunakan kop Perusahaan, maka niat PHK berasal dari perusahaan dan PB tersebut dapat disebut sebagai tindakan PHK.
9. Pengusaha yang telah menawarkan Perjanjian Bersama PHK, tidak dapat melakukan mutasi atau memaksakan kehendaknya untuk memperkerjakan Pekerja kembali jika Pekerja telah bersedia di PHK. Bahwa perselisihan yang timbul dari adanya Perjanjian Bersama PHK adalah perselisihan PHK sedangkan perselisihan yang timbul akibat adanya mutasi adalah perselisihan hak. Apabila terjadi perselisihan hak setelah adanya proses penyelesaian perselisihan PHK maka hal tersebut tidak dapat dibenarkan. Adalah tidak masuk dalam logika jika Pengusaha telah melakukan tindakan PHK dan terjadi perselisihan mengenai akibat PHK yakni besarnya pesangon atau persyaratan pasca PHK, Pengusaha memutasi dan menimbulkan perselisihan hak lagi dan itu adalah tindakan di luar konteks penyelesaian perselisihan PHK. Jika sudah terjadi PHK maka mutasi atau demosi menjadi tidak mempunyai landasan hukum.
10. Jika pengusaha dan pekerja telah sepakat mengenai PHK maka telah terjadi PHK dan yang harus diselesaikan adalah kompensasi atau persyaratan lainnya misalnya persyaratan pasca PHK.
11. Menurut pasal 151 UU No. 13 tahun 2003, segala upaya harus dilakukan untuk menghindari PHK, dan jika PHK tidak dapat dihindari maka harus dilakukan perundingan dan jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan maka Pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut UU No. 2 tahun 2004, lembaga penyelesaian perselisihan adalah bipartit jika ada kesepakatan dapat dibuat Perjanjian Bersama (PB), lembaga tripartit (mediator), yang berupaya menyelesaikan agar ada kesepakatan Pengusaha dan Pekerja, jika ada kesepakatan

Halaman 49 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Mediator akan membuat Perjanjian Bersama, dan jika tidak berhasil maka mediator akan membuat anjuran. Jika salah satu pihak menolak anjuran maka dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika penetapan PHI diterima maka penyelesaian perselisihan selesai dan jika tidak dapat melakukan kasasi ke lembaga kasasi di Mahkamah Agung.

12. Perselisihan dalam hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK. Alasan PHK ada beberapa, yakni karena perjanjian kerja telah berakhir, karena peraturan perusahaan atau karena ada pelanggaran atas norma hukum. PHK tidak harus ada alasan, artinya tidak ada pelanggaran tetapi dapat disebabkan karena alasan tertentu, atau karena sesuatu keadaan untuk menjaga nama baik seseorang atau alasan lain.
13. Menurut pasal 151 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus berupaya mengusahakan agar tidak terjadi PHK, jika segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan antara Pengusaha dengan pekerja, dan dalam hal perundingan tersebut benar-benar tidak mencapai kesepakatan, Pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
14. Menurut pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003, selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha maupun Pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Dan menurut ayat (3) pasal 155 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dapat melakukan penyimpangan dengan cara melakukan skorsing kepada Pekerja, dimana Pekerja tetap mendapat upah dan hak-hak lainnya yang biasa diperolehnya sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
15. Pada saat ini, pihak yang melawan hukum lebih diuntungkan daripada pihak yang patuh kepada hukum. Dalam pasal 155 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa Pengusaha wajib membayar upah pekerja selama skorsing sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan, sementara ada SEMA No. 3 tahun 2015 yang mengatur tentang pembayaran upah pekerja selama proses penyelesaian perselisihan hanya 6 (enam) bulan saja. SEMA ini jelas-jelas merugikan pekerja, dan ini tidak sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang

Halaman 50 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Ketenagakerjaan. SEMA No. 3 tahun 2015 untuk mengatasi permasalahan dari adanya Kepmenaker No 150 tahun 2000. Misalnya, terjadi perselisihan PHK antara Pengusaha dengan Pekerja PKWT yang masa kerjanya hanya 2 bulan lagi, selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha biasanya tidak membayar upah karena masa kerja tinggal 2 bulan lagi sementara proses sampai keluarnya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan lebih dari 2 (dua) bulan. Jadi biasanya, orang akan memilih untuk melawan hukum karena akan lebih diuntungkan daripada patuh kepada hukum.

16. Kebijakan dalam pasal 155 ayat 2 dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang kewajiban membayar upah pekerja sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai PHK adalah agar Pekerja memperoleh access to justice. Artinya, pekerja membutuhkan biaya transportasi, akomodasi dan lain-lain dalam membela hak-haknya melalui lembaga penyelesaian. Jika pekerja tidak memperoleh gaji sebelum ada penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Pekerja tidak dapat menghadiri proses penyelesaian perselisihan PHK tersebut.
17. UU No. 13 tahun 2002, menganut asas non diskriminatif. Pengusaha tidak boleh melakukan tindakan diskriminatif berdasarkan apapun terhadap pekerja. Salah satunya adalah pemberian upah yang sama antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Hal ini sesuai dengan Konvensi ILO No. 100 tahun 1951, tidak ada diskriminasi atas alasan apapun. Misalnya, Pengusaha harus memperlakukan tindakan yang sama kepada setiap Pekerja. Jika ada pekerja yang direkrut dari luar daerah dan selama proses mediasi atau perselisihan, dipulangkan maka Pengusaha harus menskorsing dan tidak boleh melakukan diskriminasi. Jika Perusahaan pernah memberi biaya transportasi dan akomodasi terhadap pekerja yang berasal dari luar daerah ketika proses mediasi atau penyelesaian perselisihan maka Pengusaha harus menerapkan kebijakan yang sama dengan semua pekerja yang berasal dari luar daerah. Perusahaan tidak dapat melakukan pembedaan perlakuan dan sikap terhadap semua pekerja, baik yang masih bekerja atau yang sedang berselisih dengan Perusahaan terkait PHK, kepentingan atau hak-hak Pekerja.
18. Menurut ahli, agar pekerja memiliki hak atas access to justice (hak atas keadilan atau hak untuk membela hak-haknya), seorang pekerja yang

*Halaman 51 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



direkrut dari luar kota dan membutuhkan biaya transportasi dan akomodasi dalam proses penyelesaian perselisihan, maka perusahaan harus menanggung biaya transportasi dan akomodasi tersebut, apalagi Perusahaan mempunyai kebijakan atau kebiasaan menanggung seluruh biaya transportasi dan akomodasi pekerja yang berada di luar daerah untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Jika Perusahaan tidak menanggung biaya transportasi dan akomodasi pekerja yang direkrut dari luar daerah, maka pekerja tersebut akan kehilangan haknya atas access to justice (hak atas keadilan atau hak untuk membela hak-haknya).

19. Jika Pengusaha pernah menawarkan atau melakukan pembayaran biaya transportasi dan akomodasi Pekerja pada saat mediasi, harus melakukan hal yang sama kepada pekerja lain yakni membayar biaya transportasi dan akomodasi pekerja saat melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan induksi dan akomodasi Pekerja pada saat mediasi, harus melakukan hal yang sama yakni membayar biaya transportasi dan akomodasi pekerja saat melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke lembaga penyelesaian hubungan industrial.
20. Pekerja boleh mengajukan tuntutan pesangon melebihi Peraturan Perusahaan atau PKB atau UU jika perusahaan pernah melakukannya. Perusahaan dapat menetapkan pesangon melebihi ketentuan UU dan hal ini disebut sebagai Golden Rules. Kebijakan Pengusaha yang melakukan tindakan diluar kebijakan perundangan-undangan dapat disebut kebiasaan atau common practice. Dan Pekerja dapat menuntut hal yang sama, dengan kebijakan yang pernah dilakukan oleh Pengusaha. Secara umum, pemberian kompensasi melebihi ketentuan PKB diberikan karena tidak ada alasan bagi Pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja.
21. Pengusaha yang melakukan PHK harus melalui proses lembaga penyelesaian perselisihan, menurut UU No. 13 tahun 2003, lembaga penyelesaian ada P4D dan P4P. Saat ini menurut UU No. 2 tahun 2004, masyarakat menafsirkan lembaga hanya PHI padahal tidak. Biparti juga merupakan lembaga, bila terjadi kesepakatan maka dibuat PB, begitu juga dengan Tripartit, Mediator bertindak untuk memfasilitasi perjanjian bersama (PB), jika ada kesepakatan maka mediator akan menuangkan dalam PB, jika tidak terjadi PB, maka Mediator mengeluarkan anjuran. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran dari mediator, maka pihak yang menolak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mediator adalah juru damai dari pihak pemerintah.

*Halaman 52 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Sedangkan Arbiter dalam proses arbitrase adalah pihak swasta yang memfasilitasi penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha. Selain itu, ada penyelesaian melalui konsiliasi. Nilai paling tinggi penyelesaian perselisihan adalah perdamaian.

22. Jika pengusaha akan melakukan PHK dan tidak bersedia memperkerjakan Pekerja maka Pengusaha harus melakukan skorsing dan tetap membayar upah pekerja sampai ada penetapan tentang PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
23. Apabila Pengusaha pernah menjanjikan untuk memberikan penghargaan atas kinerja pekerja atau ex-gratia dalam PB, maka Pengusaha harus tetap memberikan penghargaan tersebut sepanjang Pengusaha tidak atau belum pernah mencabut janji untuk memberikan penghargaan tersebut.
24. Mutasi ada berbagai macam, ada mutasi rutin karena promosi atau keputusan, seperti mutasi yang terjadi pada hakim-hakim di pengadilan negeri atau pengadilan tinggi; ada mutasi karena performance yang jelek atau ada mutasi karena sakit hati.
25. Jika ada mutasi, harus dilihat dulu alasannya. Dalam melakukann mutasi, Pengusaha harus melihat perjanjian kerja terlebih dahulu. Apakah mutasi sesuai dengan job atau pekerjaannya seperti dalam Perjanjian Kerja. Misalnya seorang manager HRD dari di daerah A dimutasi menjadi HRD di daerah B. Mutasi seperti ini dapat diterima karena pekerjaan HRD di daerah A akan sama dengan di daerah B. Jika seorang teknisi dipindah ke bagian akuntansi, maka sudah dapat dipastikan dalam beberapa hari atau minggu, kinerjanya akan dianggap jelek dan ia akan di PHK oleh Perusahaan karena tidak dapat bekerja.
26. Dalam melakukan mutasi terhadap pekerja harus ada kesepakatan atau perjanjian dengan pekerja tersebut, meskipun dalam perjanjian ada klausula bahwa Perusahaan dapat menempatkan Pekerja dimana saja. Bentuk pekerjaan seperti ini tidak sesuai dengan hukum, karena tidak ada kesetaraan antara Pekerja dengan perusahaan. Bentuk perjanjian tersebut merupakan adanya tindakan subordinasi dari Pengusaha kepada pekerja. Jika Perusahaan melakukan mutasi diluar jabatan atau pekerjaan yang diperjanjikan semula dalam Perjanjian Kerja, harus ada pembaharuan kontrak atau perjanjian kerja. Tidak ada mutasi tanpa kesepakatan dengan pekerja jika mutasi tersebut mengakibatkan adanya perubahan job description, tanggung jawab, kemampuan dan kenyamanan untuk bekerja di tempat yang baru. Ahli mengutip pendapat bapak Cosmas Batubara

*Halaman 53 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



selaku mantan Menteri Tenaga Kerja, yang pada garis besarnya menyatakan: “Bagi manusia pekerjaan itu tidak sekedar status atau pelengkap hidup, tetapi menunjukkan harkat dan martabatnya, karena itu agar bermartabat, manusia harus bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya”. Jadi, jika Pekerja merasa tidak nyaman untuk bekerja, maka ia telah ditempatkan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabatnya,

27. Pengusaha tidak dapat memberikan SP terhadap pekerja yang menolak untuk dimutasi karena tidak sesuai dengan perjanjian semula. Apalagi mutasi yang juga disertai demosi tersebut dilakukan sepihak dan pekerja telah menolak untuk dimutasi. Dalam memberikan SP karena adanya penolakan mutasi, maka harus dilihat terlebih dahulu apakah mutasi tersebut telah memiliki alasan yang benar? Apakah Pekerja menerima alasan mutasi tersebut? Jika Pekerja menolak maka telah terjadi perselisihan hak dan perselisihan hak ini harus diselesaikan. Perusahaan tidak dapat memberikan SP dengan alasan Pekerja menolak untuk bekerja dimana antara Pekerja dan Perusahaan telah terjadi perselisihan hak.
28. Jika mutasi terjadi karena sudah tidak ada pekerjaan di tempat yang lama dan pekerja menolak untuk dimutasi maka dapat dilakukan PHK dengan memberikan pesangon atau kompensasi terhadap pekerja tersebut dan menurut peraturan ketenagakerjaan, kompensasinya adalah 2 kali ketentuan.
29. Jika mutasi untuk pekerjaan yang berbeda jenis pekerjaan dari perjanjian kerja semula, maka perusahaan harus menawarkan terlebih dahulu dan tidak boleh memaksakan kehendak untuk langsung memutasi pekerja tanpa mendapat persetujuan dari pekerja.
30. Mutasi harus mempertimbangkan rasa dan martabat pekerja dengan benar, jika pekerja tersebut merasa tidak nyaman maka pekerja tersebut tidak akan berkembang dan akan tersiksa di tempatnya yang baru. SP harus dilihat apakah untuk menyelesaikan perselisihan hak antara Pekerja dengan Perusahaan atau SP karena pekerja tidak mau melakukan pekerjaan atau menolak untuk bekerja.
31. Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan PKB itu ada alas haknya. Pasal 56, Pasal 111 ayat 2 dan Pasal 124 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan kualitasnya tidak boleh lebih

Halaman 54 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



rendah. Jika kualitasnya lebih tinggi itu diperkenankan, itulah yang disebut dengan Golden Rules.

32. Mutasi karena pembinaan dan mutasi karena restrukturisasi itu berbeda. Jika mutasi disebabkan karena hasil kajian dan analisis management terhadap kinerja Pekerja, maka mutasi tersebut disebut mutasi sebagai pembinaan. Sedangkan mutasi karena restrukturisasi, adalah mutasi karena perusahaan membuka bidang baru atau mempunyai pekerjaan baru. Restrukturisasi juga berbeda dengan penempatan orang. Penempatan adalah menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya berdasarkan bidang atau divisi yang sama. Misalnya, daerah A membutuhkan HRD, maka HRD di daerah B dapat ditempatkan di daerah A.
33. Sebelum mutasi, Pengusaha harus menjaka pekerja untuk berbicara, jadi ada pembicaraan. Jika dalam pembicaraan tersebut pekerja menyatakan tidak sanggup maka pekerja harus dikembalikan ke tempat semula. Dalam menentukan atau memindahkan orang/pekerja harus dibicarakan terlebih dahulu. Mutasi butuh proses dan harus memperhatikan perjanjian kerja.
34. Pengertian mangkir dalam UU ketenagakerjaan adalah pekerja tidak datang ke tempat bekerja, jika pekerja datang atau hadir ke tempat kerja tetapi tidak bersedia bekerja, maka tidak dapat dikatakan pekerja telah mangkir.
35. Apabila pengusaha skorsing atau tetap membayar upah pekerja maka tidak ada alasan pekerja untuk bekerja di tempat lain. Jika Pengusaha tidak melakukan skorsing dan tidak memberi upah kepada pekerja maka pekerja dapat bekerja di tempat lain.
36. Perhitungan masa kerja adalah sejak perjanjian kerja sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
37. Pemberian Surat Peringatan 1, 2 dan 3, tidak dapat diberikan secara membabi buta dan harus ada ruang kesempatan yang cukup bagi pekerja untuk menjelaskan, membela diri, mempertahankan atau menyatakan ketidaksetujuannya.
38. Pekerja berhak untuk menolak mutasi dan penolakan ini merupakan perselisihan hak dan selama perselisihan hak tersebut, pekerja tidak dapat di PHK. PHK atas dasar tindak pembalasan tidak diperbolehkan.
39. PKB adalah perjanjian antara Pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang tidak diperiksa oleh Disnaker. PKB hanya dicatat dan didaftarkan saja. PKB tidak boleh bertentangan dengan UU. Posisi PKB

*Halaman 55 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



adalah dibawah UU. PKB adalah perjanjian perdata yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Menimbang, bahwa terhadap kesaksian tersebut diatas baik Penggugat maupun Tergugat akan menyampaikan tanggapannya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dali bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup sebanyak 24(duapuluh empat) buah bukti surat dan ditandai dengan alat bukti T-1 sampai T-24 dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata bukti surat bukti T-1, T-2, T-12, T-14, T-18, T-19, T-21 dan T-23 sesuai aslinya, sedangkan bukti T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-13, T-15, T-16, T-17, T-20, T-22, T-24, adalah merupakan surat Fotokopi dari Fotokopi, yaitu :

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), diberi tanda T -1;
2. Fotokopi Perincian Gaji mengundurkan diri, diberi tanda T - 2 ;
3. Fotokopi Gaji yang diterima oleh Penggugat periode Desember 2018 dan Februari 2019, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Memorandum NHM Perihal perubahan tugas Penggugat, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Email mengenai transfer Notifikasi Penggugat yang menyatakan Penggugat tidak bersedia untuk ditempatkan/bekerja di posisi yang baru, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Surat Panggilan pertama kepada Penggugat dan Surat Peringatan Pertama, diberi tanda T -6;
7. Fotokopi Surat Panggilan kedua dan Surat Peringatan kedua untuk Penggugat, diberi tanda T -7;
8. Fotokopi Surat Panggilan ketiga dan Surat Peringatan ketiga untuk Penggugat, diberi tanda T -8;
9. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk Penggugat dan Printer Print Absensi Penggugat, diberi tanda T -9;
10. Fotokopi Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan beserta perhitungan hak Penggugat ( draft ) serta pemberitahuan perubahan status Penggugat ( NOC ) / Notice Of Change, diberi tanda T -10;
11. Fotokopi Surat penghentian proses mediasi yang ditujukan ke Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan, diberi tanda T -11;
12. Fotokopi Surat Pengajuan pencatatan untuk dilakukan Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Halut, diberi tanda T -12;

Halaman 56 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



13. Fotokopi Surat panggilan pertama mediasi kepada Penggugat dari Dinas Tenaga Kerja Halut, diberi tanda T -13;
14. Fotokopi Surat panggilan kedua mediasi kepada Penggugat dari Dinas Tenaga Kerja Halut diberi tanda T -14;
15. Fotokopi Surat panggilan ketiga mediasi kepada Penggugat dari Dinas Tenaga Kerja Halut diberi tanda T -15;
16. Fotokopi Surat Pengembalian berkas Penggugat dari Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan dan Surat tanggapan ke Dinas Tenaga Kerja Halut yang ditujukan kepada PH Penggugat, diberi tanda T -16;
17. Fotokopi Email dari Penggugat yang menyatakan bahwa terhitung sejak tanggal 1 Februari 2019 Penggugat telah bekerja di Bagian Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Kantor Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK ), diberi tanda T - 17;
18. Fotokopi Surat anjuran Dinas Tenaga Kerja HALut untuk Penggugat, diberi tanda T - 18;
19. Fotokopi Surat Jawaban anjuran dari Tergugat yang ditujukan kepada Kadisnaker Halut, diberi tanda T - 19;
20. Fotokopi Surat penolakan atas anjuran yang ditujukan kepada Disnaker Halut, diberi tanda T - 20;
21. Fotokopi Surat Pemberitahuan pembayaran hak – hak atas PHK, diberi tanda T - 21;
22. Fotokopi Surat yang ditujukan Kepada Kepala BAGian Kepegawaian Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK) oleh Tergugat mengenai Permohonan Konfirmasi Status Ketenagakerjaan Penggugat, diberi tanda T - 22;
23. Fotokopi Bukti Pengiriman dokumen kepada Penggugat yang ditujukan ke Kantor Kepala VAgian Kepegawaian Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK), diberi tanda T - 23;
24. Fotokopi PKB PT.NHM periode 2018 – 2020, pasal 1 nomor 14,20,34, dan 37, Pasal 15 nomor 1,2,3, dan 4, Pasal 49, pasal 51 pelanggaran sedang nomor 2 dan 12, pasal 58 dan pasal 59, diberi tanda T - 24;

Menimbang, bahwa disamping bukti surat Tergugat juga menghadirkan 4 (empat) orang saksi dalam persidangan, yakni saksi Yossy Chandra Kusuma, Saksi Sandy Lintungan, Saksi Iswan dan saksi Julius Barani. Para saksi memberi keterangan di bawah sumpah, adapun keterangan para saksi di persidangan adalah sebagai berikut:

*Halaman 57 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



a. Keterangan Saksi Yossy Chandra Kusuma:

1. Saksi kenal dengan Penggugat dan tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat. Saksi adalah pekerja di PT. NHM, di Departemen HRD, dengan jabatan Superintendent Relation Industrial, dan telah bekerja sejak tahun 2013 di NHM. Saksi ikut serta mempersiapkan proses perekrutan Penggugat.
2. Kronologis kasus Penggugat adalah Penggugat menolak untuk dipindahtugaskan dan pemindahan tugas tersebut telah sesuai dengan Perjanjian Kerja dan PKB. Dalam perjanjian kerja ada pasal yang menyatakan bahwa Perusahaan dapat memindahtugaskan pekerja.
3. Alasan pemindahan tugas Penggugat adalah karena cadangan hasil tambanga akan habis, dan Perusahaan memiliki rencana penutupan pada tahun 2022. Untuk Penutupan tambang ini, Perusahaan harus memikirkan program pasca penutupan tambang, dan untuk itu dibentuklah departemen MCP. Departemen ini membutuhkan sosok yang berpengalaman dalam CSR karena salah satu hal yang penting dalam MCP adalah CSR. Perusahaan menilai Penggugat merupakan orang yang berpengalaman dan memiliki kapasitas untuk mengisi posisi Principal di MCP, maka Perusahaan memindahkan Penggugat ke MCP. Menurut saksi, keputusan memindahkan Penggugat ke MCP adalah keputusan yang bagus. Dari segi bisnis, Perusahaan tidak akan memindahkan pekerja yang tidak kompeten di bidangnya.
4. Menurut saksi prosedur pemindahan Penggugat telah sesuai karena HRD telah memberitahu Penggugat sebelum Perusahaan mengeluarkan SK pemindahan Penggugat dari Social Performance ke MCP.
5. Reaksi Penggugat atas pemindahan tugas tersebut adalah menolak karena pemindahan tugas tersebut merupakan demosi. Padahal dari sisi jabatan, antara manager dan principal tersebut adalah satu level.
6. SK penetapan Penggugat di MCP adalah tanggal 1 Desember 2018, dan sejak ditetapkan, sepengetahuan saksi, Penggugat tidak pernah hadir dalam ruangan kerja MCP. Penggugat tetap bekerja di ruangan yang sama di CSR. Ruangan CSR dan ruangan MCP dekat dan masih satu gedung dengan ruangan HRD, yakni di Gedung Administrasi.
7. Di Departemen CSR ada 2 superintendent, yakni superintendent stake holder relation dan sustainability devolepment. Penggugat membawahi 1 superintendent stake holder relation yang dipegang oleh pak Panca (Parsaoran Sirait). Sedangkan Superintendent Sustainability

Halaman 58 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Development dipegang oleh pak Abubakar Sani. Pak Abubakar Sani langsung bertanggung jawab ke Deputi direktur bukan kepada Penggugat. Dulu, pak Abubakar Sani dibawah manager Kristin, sejak Manager Kristin di PHK, pak Abubakar Sani langsung dikoordinir oleh Deputi Direktur.

8. Tugas manager adalah mengkoordinir pekerja, mengatur departemen (people management), memastikan tanggung jawab dalam departemen berjalan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab Principal adalah membuat perencanaan kerja dan program sesuai dengan keahliannya. Manager adalah pejabat struktural sedangkan Principal adalah pejabat fungsional.
9. Kepada saksi diperlihatkan bukti surat P-8.a dan P-8.b tentang PB yang pernah dibuat dan ditawarkan kepada Penggugat. Saksi mengakui pernah melihat dan menyatakan bahwa bukti P-8.b tentang PB dibuat oleh HRD. Bahwa benar surat tersebut dibuat dan ditandatangani oleh acting manager HRD. Sepengetahuan saksi, Penggugat menolak besarnya kompensasi dan ketika Penggugat tetap menolak tawaran kompensasi tersebut, Perusahaan kemudian menegaskan penetapan mutasi kepada Penggugat untuk pindah ke MCP. Perusahaan tidak pernah meneruskan penyelesaian perselisihan atas PB PHK yang telah ditawarkan kepada Penggugat tersebut.
10. Kepada saksi diperlihatkan bukti P-10 tentang Surat pemberitahuan perubahan status dan lampirannya. Saksi menyatakan bahwa pernah melihat dan mengetahui surat tersebut karena dikeluarkan oleh Manager HRD. Bahwa lampiran dari surat tersebut adalah jobdescription sebagai Principal Social Closure. Bahwa benar, surat tersebut diserahkan kepada Penggugat pada tanggal 17 Desember 2018, karena pada tanggal 1 Desember 2018, Penggugat masih cuti. Dan ketika Penggugat masuk kerja pada tanggal 17 Desember 2018, HRD menyerahkan surat pemberitahuan perubahan status atau NOC. Struktur dalam MCP disusun oleh HRD dan Pak Sandy Lintungan selaku manager MCP. Meskipun Penggugat sebagai Principal dibawah Manager, tetapi levelnya sama.
11. Saksi menjelaskan bagan struktural di MCP yang terdapat dalam lampiran bukti P-10, posisi Principal dibawah Manager MCP, Principal akan melapor kepada Manager dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dan Manager akan melapor kepada Direktur Operasional yakni bapak

*Halaman 59 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



- Phil Hopkins. Bahwa Principal boleh saja melapor kepada Deputi Direktur.
12. Penggugat tidak dipromosikan tetapi dipindahkan dengan posisi yang masih sama. Gaji dan tunjangan juga sama dan tidak berkurang.
  13. Sepengetahuan saksi, Kinerja Penggugat selama ini di Departemen Social Performance baik, Penggugat mempunyai keahlian dan bertanggung jawab.
  14. Sejak ada surat penetapan pindah tugas sampai akhir Desember 2018, saksi masih melihat Penggugat berada di site Gosowong. Seluruh pekerja di site makan siang bersama, dan saksi masih melihat Penggugat makan bersama. Hubungan Penggugat dengan Saksi dan pekerja lain baik dan komunikasi berjalan dengan baik. Pada awal tahun 2019, saksi tidak melihat keberadaan Penggugat di site Gosowong. Sepengetahuan saksi, sebelum PHK, Penggugat menerima Surat Peringatan dari HRD.
  15. Dalam menjalankan tugas sebagai manager Social Performance, hubungan Penggugat dengan Pemda pasti ada naik turunnya. Kadang baik kadang turun dan itu proses yang wajar. Pengertian naik turun adalah dalam durasi Penggugat menjabat sebagai manager pernah ada blokade dari masyarakat beberapa kali. Beberapa desa ada masalah dengan dana CSR. Dari dulu, siapapun managernya di Sociap Performance pasti menghadapi seperti yang dihadapi Penggugat.
  16. Setelah Penggugat mutasi, posisi manager tidak ada karena sudah ada 2 (dua) supreintendent yang dianggap sudah kuat.
  17. Gaji Penggugat bulan Desember masih dibayar, saksi tidak tahu apakah Perusahaan masih membayar gaji Penggugat untuk bulan Januari karena diurus oleh departemen lain.
  18. Sepengetahuan saksi, saat ini Penggugat telah bekerja di KPK. Saksi mengetahui karena Penggugat dan Saksi ikut dalam satu WA group, dan Penggugat pernah share bahwa Penggugat telah bekerja di KPK.
  19. Kode Sianida adalah tatakelola penggunaan sianida. Sianida adalah bahan kimia beracun untuk mengolah bahan tambang emas. Kode sianida merupakan tanggung jawab manager.
  20. Sepengetahuan saksi, latar belakang pendidikan Penggugat adalah sarjana seni, dan berpengalaman di beberapa perusahaan di bidang CSR.

Halaman 60 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



21. Saksi diminta oleh kuasa Tergugat untuk membaca pasal 59 PKB, dan menurut saksi, isi PKB tersebut telah tepat dan Penggugat yang menolak untuk mutasi dapat di PHK. Tindakan Perusahaan adalah sudah tepat untuk memPHK pekerja.
  22. Menurut saksi, selama ini tidak ada Pekerja yang menuntut pesangon 3 x PKB dan itu bertentangan. Dan belum ada juga perselisihan yang sampai ke PHI. Semua karyawan harus tunduk kepada PKB meskipun tidak ikut organisasi serikat pekerja. Selama ini tidak ada pekerja yang menolak PKB dan tidak ada yang menolak untuk dipindahtugaskan.
  23. Selama ini, Perusahaan memiliki itikad baik untuk memberikan transportasi bagi pekerja yang berasal dari luar kota ketika dalam proses Mediasi.
  24. Sepengetahuan saksi, pada tahun 2017 ada sekuriti yang keluar karena a resturkturisasi dan di PHK, dan ada kesepakatan antara Perusahaan dan Sekuriti, dimana sekuriti memperoleh pesangon sebesar 2 (dua) kali PKB.
- b. Keterangan saksi Sandy Lintungan
1. Saksi kenal dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja. Saksi telah bekerja sejak tahun 2000, dan telah pernah ditempatkan di 5 departemen. Saksi tiga kali sebagai manager. Saat ini, posisi saksi adalah manager MCP (pasca penutupan tambang)
  2. Sepengetahuan saksi, Penggugat diPHK karena Penggugat menolak untuk bekerja di posisi yang baru. Posisi Penggugat sebelum di departemen saksi adalah sebagai manager Social Performance.
  3. Beberapa bulan sebelum Penggugat dimutasi, Saksi secara pribadi pernah mengajak Penggugat untuk bergabung di departemen MCP. Namun Penggugat menolak, alasan Penggugat menolak pada saat itu adalah karena pekerjaan di MCP terlalu fokus dan detail, sedangkan Penggugat lebih menyukai pekerjaan yang lebih luas seperti social performance.
  4. Pada saat atasan saksi memanggil saksi untuk memberi tahu rencana mutasi Penggugat, saksi pernah memberitahu kepada atasan saksi yakni bapak Philip Hopkins bahwa saksi pernah mengajak Penggugat untuk bergabung di MCP tetapi Penggugat menolak.
  5. Saksi pernah membuat pengumuman secara internal kepada seluruh karyawan untuk mengisi posisi Principal namun tidak ada yang melamar.

Halaman 61 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



6. Sepengetahuan saksi, dalam perusahaan jika ada perpindahan biasanya ada dokumen yang memberitahu perpindahan tersebut.
7. Saksi pernah menjadi manager di Departemen Pengembangan Business. Saat itu, Departemen Pengembangan Business diperluas mengenai pekerjaan dan tanggungjawabnya. Perusahaan memutuskan untuk mengangkat satu manager baru dan saksi harus melapor kepada manager tersebut. Bagi saksi tidak masalah manager melapor kepada manager karena manager yang baru diangkat tersebut lebih ahli dari saksi. Pada saat itu, saksi memang sakit hati karena diturunkan, namun menurut saksi, saksi tidak boleh egois dan harus tetap bekerja sehingga saksi meningkatkan kinerja saksi dan akhirnya saksi dapat melebihi target dari waktu yang ditentukan Perusahaan.
8. Menurut saksi, ada perbedaan antara posisi saksi dengan Penggugat. Saksi tidak dimutasi ke departemen lain dan hanya ada penempatan posisi Manager di atas saksi karena ada perluasan tugas dan kerja di Departemen saksi, sedangkan Penggugat dimutasi dari Departemennya dan harus melapor kepada saksi sebagai manager.
9. Menurut saksi, Penggugat sangat tepat mengisi posisi Principal karena Penggugat memiliki keahlian dan kemampuan untuk mengisi posisi tersebut. Pengalaman Pengugat di bidang Social Performance sangat dibutuhkan dalam posisi tersebut. Sebagai Principal di MCP, Penggugat diharapkan akan dapat melihat resiko yang dialami masyarakat sekitar tambang, dan pekerjaan Penggugat adalah berkoordinasi dengan konsultan dari luar. Saksi pernah mengadakan pertemuan dengan beberapa ahli/konsultan di bidang MCP, dimana Penggugat pernah ikut serta, saksi melihat dan mengetahui sendiri, Penggugat memiliki kemampuan untuk posisi ini, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan para ahli dan konsultan tersebut.
10. Ketika saksi berada satu ruangan dengan Penggugat di ruangan MCP, saksi pernah mengajak Penggugat untuk diskusi mengenai pekerjaan di MCP, tapi Penggugat berkata: "Mohon maaf saya tidak bisa dan tidak mau bicara tentang program dan kegiatan di MCP karena saya menolak pemindahan tugas ini".
11. Saksi melapor ke bagian HRD ketika saksi menolak untuk bekerja di MCP. Kemudian departemen HRD mengeluarkan surat panggilan kerja kemudian membuat surat peringatan. Saksi ikut menandatangani surat peringatan tertulis, kalau tidak salah pada bulan Desember 2018.

*Halaman 62 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Menurut saksi, tindakan yang dilakukan HRD dengan mengeluarkan SP1, 2 dan 3 serta memPHK Penggugat, menurut saksi adalah sudah tepat.

12. Kepada saksi diperlihatkan bukti P-2 tentang Memorandum dan P-10 tentang surat penetapan perubahan status. Saksi menyatakan mengetahui dan pernah melihat kedua bukti surat tersebut. Bahkan saksi ikut membuat lampiran dari bukti P-10. Bukti P-2 adalah pemberitahuan bahwa Penggugat dipindahtugaskan ke MCP dan Memorandum tersebut harus dijalankan. Artinya sejak memorandum keluar, Penggugat harus pindah ke MCP.
13. Bukti P-10 mengenai penetapan Penggugat pindah. Saksi yang menyusun job description tetapi saksi tidak mengetahui kapan job description tersebut diberikan oleh HRD kepada Penggugat. Seingat saksi, saksi pernah memberikan job description tersebut kepada Penggugat.
14. Bahwa benar struktur atau gambar skema dalam jobdescription, posisi Principal dibawah manager. Dalam menjalankan tugas, Principal melapor kepada Manager, dan manager dapat menolak atau menerima, atau memberi sanksi kepada Principal atas kinerja yang dilakukannya. Namun, posisi Principal dan Manager adalah satu level yakni level manager. Ketika Hakim dan kuasa hukum Penggugat mempertanyakan jika level Principal dan Manager adalah sama, mengapa posisi Principal dalam struktur atau skema di bukti P-10 tersebut tidak dibuat sejajar? saksi menyatakan tidak tahu mengapa tidak dibuat sejajar dan menyampaikan bahwa itu adalah urusan Perusahaan.
15. Alasan saksi mengajak Penggugat untuk bergabung di departemen MCP karena Penggugat yang paling menguasai CSR dan memiliki kemampuan dalam mengkoordinir rencana penutupan tambang.
16. Menurut saksi, Penggugat selama ini kinerjanya cukup baik di Social Performance. Kekuatan dari Penggugat adalah Penggugat pekerja keras, memiliki idealisme yang sangat tinggi, dan memiliki semangat untuk bertarung atau semangat kerja yang tinggi, memiliki kemampuan, memiliki integritas yang tinggi, apalagi dalam pengelolaan dana CSR yang banyak, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan, Penggugat melakukan semuanya sesuai prosedur. Kelemahan Penggugat menurut saksi, sebagai manusia Penggugat pasti ada kelemahan, dan kelemahan

Halaman 63 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Penggugat adalah salah fokus energi, membuang energi untuk hal penolakan mutasi.

17. Bahwa sejak bekerja di NHM, saksi pernah ditempatkan di bagian finance selama 7 tahun yang mengkoordinir 16 orang, di bagian pengembangan business membawahi 6 orang, di departemen sekuriti membawahi 10 orang dan 20 tenaga outsourcing, di departemen HRD pernah menjadi acting manager selama 1 bulan membawahi 20 orang dan saat ini di departemen MCP membawahi 3 orang.
18. Selama saksi bekerja di NHM, pernah ada anak buah yang bagus dan ada 2 orang yang dipromosikan menjadi manager. Selama ini tidak ada pekerja yang menolak untuk dipromosikan.
19. Sepengetahuan saksi, dalam menjalankan tugasnya sebagai manager Sociap Performance, Penggugat memiliki hubungan dengan Pemda dapat digambarkan kadang baik kadang tidak baik, sama seperti suami istrilah, apalagi pekerjaan Penggugat berada di arena politik. Hubungan dengan masyarakat, sepengetahuan saksi ada masyarakat yang suka dan ada yang tidak suka dengan Penggugat. Sepengetahuan saksi ada satu kecamatan yang sangat baik dengan Penggugat dan mendukung Penggugat. Masalah blokade ada beberap kali terjadi, tetapi sejak manager yang lalu sebelum Penggugat menjadi Manager SP, juga ada masyarakat yang memblokade jalan. Blokade jalan biasa dilakukan masyarakat karena masyarakat meminta uang dan Perusahaan tidak bisa mengasi/memberi, maka masyarakat ngambek dan memblokade jalan ke perusahaan.
20. Saksi pernah mendengar bahwa Bupati pernah merobek dan melempar dokumen kerja yang dibuat Penggugat tetapi saksi tidak mengetahui detail karena saksi tidak hadir.
21. Sepengetahuan saksi, tugas kode sianida adalah tugas semua manager. Untuk Penggugat, karena penggugat adalah manager Social Performance, Penggugat bertanggung jawab mensosialisasikan tentang kode sianida kepada masyarakat sekitar tambang mengenai dampaknya penggunaan sianida oleh Perusahaan.
22. Setelah menerima surat pemberitahuan pindah, Penggugat tidak pernah melakukan pekerjaan MCP dan saksi pernah melihat Penggugat sibuk bekerja tetapi saksi tidak mengetahui apa yang dikerjakan oleh Penggugat.

Halaman 64 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



23. Penggugat pernah berada di ruangan MCP selama 3 atau beberapa hari saja, setelah itu Penggugat lebih banyak bekerja di ruangan HRD. Ruangan MCP dulunya adalah ruangan kerja Social Performance, jadi saksi dan tim MCP yang pindah ke ruangan tersebut.
  24. Saksi melihat Penggugat terakhir kali di site Gosowong pada tanggal duapuluh Desember atau sebelum Natal dan tepatnya kapan, saksi tidak ingat lagi.
  25. Sepengetahuan saksi, tidak pernah ada pekerja yang menuntut 3 x PKB tetapi saksi mengetahui ada sekuriti yang memperoleh 2 x PKB saat di PHK. Saat itu, Perusahaan melakukan PHK terhadap sekuriti karena akan menerapkan kebijakan perekrutan sekuriti melalui outsourcing. Saksi pernah memegang departemen Sekuriti pasca PHK tersebut, sehingga saksi mengetahui adanya pesangon sebesar 2 x PKB yang diberikan kepada sekuriti pada waktu itu.
- c. Keterangan saksi Iswan Marus:
1. Saksi kenal dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja. Saksi bekerja di departemen lingkungan bagian investigasi. Pekerjaan Saksi tidak berhubungan dengan pekerjaan Penggugat.
  2. Saksi adalah ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) sejak tahun 2017. Saksi terlibat dalam pembuatan PKB, dan pernah terlibat sebanyak 3 kali pembuatan PKB saat saksi menjadi pengurus SBSI. Menurut saksi, PKB yang ada lebih baik dari peraturan perundang-undangan.
  3. Prosedur mutasi ada diatur dalam PKB. Saksi diminta kuasa Tergugat untuk membaca pasal 15 tentang pemindahantugas. Saksi menjelaskan bahwa ketentuan ayat 1 sampai ayat 5 dalam pasal 15 PKB adalah saling terkait. Menurut Saksi, jika mutasi tidak sesuai dengan prosedur dalam ayat 4 pasal 15 PKB, maka kebijakan management yang dipakai.
  4. Saksi menjelaskan pasal 58 dan pasal 59 yang diterapkan untuk kasus Penggugat. Menurut saksi, Penggugat melakukan pelanggaran pasal 58 dan pasal 59. Dan oleh karenanya, Penggugat hanya memperoleh pesangon sebesar ½ PKB.
  5. Sepengetahuan saksi, pernah ada PHK terhadap sekuriti dan sekuriti memperoleh pesangon sebesar 2 kali PKB. Menurut saksi, pemberian pesangon melebihi PKB tidak apa-apa jika ada kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan.

Halaman 65 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



6. Menurut saksi, hubungan Penggugat dengan masyarakat sekitar tambang kurang bagus karena ada beberapa kali blokade meskipun saat manager yang lama tetap aja ada blokade yang dilakukan oleh masyarakat.
- d. Keterangan saksi Julius Barani
1. Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, dan tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat;
  2. Saksi adalah ASN yang bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara, dengan jabatan kepala seksi hubungan industrial.
  3. Saksi sebagai mediator yang mengeluarkan anjuran dalam proses tripartit antara NHM dengan Penggugat. Sebelum NHM mengajukan permohonan pencatatan perselisihan PHK dengan Penggugat, Tergugat ada diskusi dengan saksi. Saat itu, NHM datang terkait adanya surat panggilan dari Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Jakarta Selatan untuk menghadiri klarifikasi atas permohonan pencatatan perselisihan PHK yang diajukan Penggugat. Pada saat itu, saksi menganjurkan kepada Tergugat untuk hadir dan menyampaikan keberatan atas diadakan proses mediasi di Jakarta Selatan. Adapun dasar saksi memberi masukan karena tempat kerja Pekerja adalah di Gosowong dan berdasarkan permenaker No 17 tahun 2014 tentang pengangkatan mediator.
  4. Kronologis pencatatan perselisihan adalah karena Pekerja menolak untuk dimutasi. NHM melakukan mutasi karena adanya restrukturisasi. Mutasi adalah hak pengusaha. Pekerja menolak mutasi dan tidak hadir di tempat kerja sehingga diberikan SP 1 sampai SP 3 dan dianggap mangkir.
  5. Saat saksi menerima permohonan pencatatan perselisihan PHK, saksi mempelajari dokumen yang diberikan oleh Tergugat, kemudian membuat surat panggilan kepada penggugat dan tergugat untuk mediasi.
  6. Saksi memberi masukan kepada Tergugat untuk membelikan tiket dan akomodasi kepada Penggugat selama mengikuti proses mediasi. Tergugat membelikan tiket dan menyediakan akomodasi tetap Penggugat tidak hadir. Saat itu, saksi mengusulkan agar Pekerja difasilitasi akomodasi selama proses mediasi misalnya di Base Camp Gosowong, sehingga tidak bolak balik ke Jakarta dan Tobelo.

Halaman 66 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



7. Surat panggilan untuk mediasi kepada para pihak dapat dikirim melalui WA kemudian akan dikirim surat fisiknya. Surat Panggilan untuk mediasi telah dikirim kepada NHM dan pekerja. Surat Panggilan I dan II dikirim kepada Pekerja melalui Tergugat. Saksi menitipkan surat tersebut karena Tergugat menyatakan akan berangkat ke Jakarta. Selama ini, saksi tidak pernah menerima informasi atau bukti apakah surat panggilan I dan II yang dikirim kepada Penggugat telah diterima Penggugat atau tidak. Namun, dengan adanya surat keberatan dari Penggugat kepada kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Halmahera Utara, saksi menilai bahwa surat panggilan telah diterima oleh Penggugat.
8. Alasan saksi mengirim Surat Panggilan I dan II melalui NHM karena saksi terbentur dengan alasan waktu yang ditentukan oleh aturan dalam menyelesaikan mediasi adalah 30 (tiga puluh) hari. Saksi mengirim surat Panggilan III kepada Penggugat melalui pengiriman jasa TIKI ke alamat Penggugat di Jakarta. Menurut saksi, TIKI di Tobelo menyampaikan informasi, surat yang dikirim akan sampai keesokan harinya ke alamat di Jakarta. Selama proses mediasi, Saksi hanya mengirim satu kali surat kepada Penggugat melalui TIKI. Saksi menyampaikan jarak waktu pengiriman surat panggilan dengan waktu pelaksanaan mediasi adalah 6 (enam) hari.
9. Saksi menilai bahwa tindakan NHM dalam mengeluarkan SP 1, 2 dan 3 terhadap pekerja sudah tepat karena menurut informasi dari NHM, Pekerja menolak untuk bekerja dan tidak hadir sehingga dianggap mangkir. Pekerja mangkir dianggap mengundurkan diri dan ketentuan ini ada diatur dalam PKB NHM. Pekerja yang mangkir hanya berhak mendapatkan uang pisah dan tidak berhak mendapatkan pesangon. NHM bersedia memberi uang pisah sebesar 1 bulan gaji. Saksi memberi pertimbangan agar permasalahan PHK dapat diselesaikan dengan baik-baik, agar NHM memberikan uang pisah sebesar 1 kali ketentuan aturan tentang pesangon. Besarnya pesangon yang dianjurkan oleh Saksi adalah sebesar 285 jutaan, untuk lebih detailnya saksi lupa. Atas anjuran tersebut, NHM menerima dan pekerja menolak anjuran.
10. Saksi menerima berkas dari Tergugat satu bundel, namun ketika kepada saksi diperlihatkan bukti P-1 (surat perjanjian kerja) dan P-8.b (Perjanjian Bersama PHK yang dibuat oleh Tergugat), saksi menyatakan tidak menerima dokumen tersebut dari Tergugat.

*Halaman 67 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



11. Saksi bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Halmahera Utara sejak 2009 – 2013, dan tahun 2013 – 2016, saksi dipindah menjadi camat di KAO dan sejak tahun 2016 kembali ke dinas tenaga kerja dan transmigran Halut. Kewenangan Mediator: adalah penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial. Selama ini, saksi belum pernah menangani perselisihan yang disebabkan adanya demosi atau penurunan jabatan sehingga dalam membuat anjuran dalam perselisihan antara NHM dan ibu Rani, saksi belum memasukkan pertimbangan mengenai perselisihan adanya demosi tersebut.
12. Saksi menyatakan bahwa ketentuan besarnya pesangon dalam PKB adalah 1 banding 2 dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Ketentuan PKB 2 kali lebih besar dari ketentuan UU Ketenagakerjaan.
13. Saksi tidak membuat uraian secara rinci tentang perhitungan kompensasi yang dimuat dalam anjuran. Saksi lupa, berapa tahun masa kerja Penggugat yang saksi hitung dalam Anjuran. Saksi menyampaikan jika tidak salah, saksi menghitung masa waktu kerja Penggugat adalah 2 (dua) tahun.
14. Dalam anjuran, keterangan Penggugat yang saksi muat dalam anjuran tersebut adalah keterangan yang saksi peroleh dari dokumen yang diberikan Tergugat kepada saksi.

Menimbang, bahwa terhadap kesaksian tersebut diatas baik Penggugat maupun Tergugat akan menyampaikan tanggapannya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 30 Oktober 2019, kesimpulan tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Persidangan ini ;

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 perlu diajukan lagi dan mohon putusan;

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

### **DALAM PROVISI**

Menimbang, maksud dan tujuan Penggugat dalam Provisi adalah sebagaimana yang di uraikan dalam provisinya tersebut diatas;

*Halaman 68 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan gugatan Provisi yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan tindakan sementara kepada Tergugat untuk membayar terlebih dahulu (uang muka) biaya perjalanan Penggugat yakni transportasi Jakarta - Ternate pulang pergi dan akomodasi Penggugat selama berada di Ternate untuk keperluan pemeriksaan perkara ini, yang diperkirakan sebanyak 12 kali perjalanan dengan biaya masing-masing perjalanan sebesar Rp. 9.000.000,00 (sembilan juta rupiah), dengan jumlah sebesar Rp 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah);

Menimbang, bahwa terkait gugatan tersebut Majelis Hakim Akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

- bahwa Putusan Provisi yakni Putusan yang bersifat sementara atau interim award ( temporary disposal ) yang berisi tindakan sementara menunggu sampai putusan akhir mengenai pokok perkara dijatuhkan ( vide Pasal 191 RBG);
- bahwa tuntutan Provisi terkait biaya proses beracara tidak diatur dalam Undang – undang Ketenagakerjaan;
- Bahwa Undang – undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan pasal 96 ayat (1) hanya mengatur tentang Putusan Sela disebabkan Pengusaha tidak membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa permohonan penggantian biaya transportasi dan akomodasi Penggugat selama berada di Ternate dengan jumlah sebesar Rp 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah) untuk keperluan pemeriksaan perkara ini, tidaklah tepat serta tidak cukup alasan untuk dikabulkan dalam Gugatan Provisi Penggugat;

## DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus terbukti adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 17 Februari 2016 sebagai Pekerja Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dengan jabatan sebagai Manager – Social Licence & Stake Holder Relations ;

*Halaman 69 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa yang menjadi inti pokok gugatan Penggugat adalah tindakan Tergugat yang telah menurunkan jabatan ( Demosi ) Penggugat dari Manager Social Performance ke Departemen Mine Closure Plan tanpa alasan yang jelas, tanpa kesalahan, dan Penggugat beranggapan bahwa Demosi tersebut dikarenakan ketidaksukaan Bupati Halmahera Utara kepada Penggugat, oleh karenanya Penggugat menolak Demosi tersebut dan pada akhirnya Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat, karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut bukan disebabkan Penggugat melakukan kesalahan maka Penggugat menuntut Pesangon sebesar 3 X PKB dan sejumlah kompensasi lainnya terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa yang menjadi inti jawaban Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak ada kaitannya dengan sikap Bupati Halmahera utara terhadap Penggugat, melainkan karena Penggugat menolak mutasi dan tidak masuk kerja selama lebih dari 5 hari secara berturut – turut sehingga dikategorikan menolak dipindahtugaskan dan mengundurkan diri, oleh karenanya Tergugat menolak memberikan sejumlah uang pesangon dan kompensasi lainnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG jo Pasal 1865 KUHPerdara ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat sebanyak 56 yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-25.b, dan menghadirkan 1 orang saksi yaitu Parsaoran Sirait dan 1 Orang ahli yaitu Saut Cristianus Manulu ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan 24 bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-24, dan telah menghadirkan 4 (empat) orang saksi dalam persidangan, yakni saksi Yossy Chandra Kusuma , Saksi Sandy Lintungan, Saksi Iswan dan saksi Julius Barani ;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti yang diajukan baik oleh Penggugat maupun Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan untuk alat bukti pembuktian hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara a quo, demikian juga keterangan para saksi dan Ahli;

Halaman 70 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa yang menjadi persoalan yuridis dalam perkara aquo adalah :

1. Apakah Tindakan Tergugat yang telah memutasikan Penggugat dari Manager Social Performance menjadi Principal Social Closure di Departemen Mine Closure Plan (MCP) sah menurut ketentuan hukum yang berlaku?;
2. Apakah tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat berdasarkan alasan menolak demosi dan dianggap mengundurkan diri, sah menurut hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa terhadap persoalan yuridis tersebut diatas Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

1. Tentang Tindakan Tergugat yang telah memutasikan Penggugat dari Manager Social Performance menjadi Principal Social Closure di Departemen Mine Closure Plan (MCP);

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 102 (3) dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja / buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan;

Menimbang, bahwa beranjak dari hal tersebut maka meskipun mutasi pada dasarnya adalah hak dari Pengusaha, namun dalam melaksanakan hak tersebut pengusaha wajib berdasarkan azas – azas tentang mutasi;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 32 Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan atas asas terbuka, bebas, Obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi ;
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum

Menimbang, bahwa didalam Perjanjian Kerja Bersama PT.NHM periode 2018 – 2020 pasal 15 tentang Penempatan dan Pemandahan Tugas ayat 3 disebutkan bahwa Dalam melakukan penempatan atau pemindahtugasan, Pengusaha/Perusahaan senantiasa memperhatikan pengetahuan, Ketrampilan, dan kompetensi Pekerja;

Menimbang, bahwa terhadap tindakan Tergugat yang memutasikan Penggugat dari Manager Social Performance menjadi Principal Social Closure

*Halaman 71 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Departemen Mine Closure Plan (MCP), dipertimbangkan fakta – fakta sebagai berikut;

- Bahwa berdasarkan bukti P-2 / bukti T – 4 yang dikuatkan keterangan saksi Parsaoran Sirait, saksi Yossy Chandra Kusuma, dan saksi Sandy Lintungan, Terungkap Tergugat telah mengumumkan kepada seluruh Karyawan dan Kontraktor terkait Mutasi Penggugat dari Manager Social Performance menjadi Principal Social Closure di Departemen Mine Closure Plan (MCP) efektif sejak 1 Oktober 2018 tanpa memberikan alasan mutasi ;
- bahwa berdasarkan bukti Surat P-7.a, P-24.a yang diterjemahkan dengan bukti surat P-24.b, terungkap bahwa Penggugat telah menyampaikan keluhan kesah berkaitan dengan dimutasikannya Penggugat kepada atasan Penggugat yakni Philip Hopkins dari tanggal 30 September 2018 sampai dengan tanggal 30 Oktober 2018;
- bahwa keterangan saksi Yossy Chandra Kusuma, saksi Sandy Lintungan dan saksi Parsaoran Sirait, kinerja Penggugat selama menjadi manager Social Performance cukup baik. Bahkan Saksi Sandy Lintungan menilai Penggugat memiliki kekuatan yakni Penggugat pekerja keras, memiliki idealisme yang sangat tinggi, dan memiliki semangat untuk bertarung atau semangat kerja yang tinggi, memiliki kemampuan, memiliki integritas yang tinggi, apalagi dalam pengelolaan dana CSR yang banyak, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan, Penggugat melakukan semuanya sesuai prosedur ;
- bahwa saksi Sandy juga memberikan keterangan bahwa dipindahkannya Penggugat ke Departmen MCP adalah karena kekurangan tenaga di Departemen MCP, Penggugat dinilai memiliki kemampuan, memiliki potensi untuk bekerja di MCP, gaji dan tunjangan tidak berubah, Departemen Social Performance akan ditiadakan;
- Bahwa berdasarkan bukti P-3 terungkap bahwa Tergugat menginformasikan kepada Bupati Halmahera Utara bahwa Proyek Alfa nantinya akan berada dibawah pengawasan Penggugat mulai bulan September, dan Bupati Halmahera utara menegaskan bahwa selama pihak PT.NHM memaksakan Ibu Rani ( Penggugat) masih mengurus CSR/SP PT.NHM diwilayah Halmahera Utara, maka Bupati akan menutup ruang komunikasi dengan Pihak Perusahaan ;
- Bahwa berdasarkan bukti P-8.b dan bukti P-8.a terungkap fakta bahwa Tergugat telah menyodorkan Perjanjian Bersama untuk pengakhiran

Halaman 72 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



hubungan kerja dengan memberikan Kompensasi sejumlah Rp750.000.000,00 dan Penggugat menolak kompensasi tersebut, hal ini dikuatkan oleh saksi Parsaoran sirait dan Yossy Chandra kusuma bahwa Penggugat menolak nilai kompensasi yang ditawarkan oleh Tergugat;

- bahwa berdasarkan bukti P-10 terungkap bahwa pada tanggal 1 desember 2018 Tergugat baru menerbitkan Surat Pemberitahuan Perubahan status dan terungkap bahwa dari gambar struktur Penggugat sebagai Principal Social Mine Closure berada di bawah Manager MCP. Berdasarkan keterangan saksi Yossy Chandra Kusuma dan Saksi Sandy Lintungan, bahwa Principal Social Mine Closure berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Manager MCP, diperintah dan diberi tugas oleh Manager MCP serta membuat Laporan kepada Manager MCP. Manager MCP dapat melakukan pembinaan apabila kinerja dari Principal Social Mine Closure kurang/tidak baik;
- bahwa keterangan saksi Yossy Chandra Kusuma dan Saksi Sandy Lintungan bahwa posisi Manager dan Pricipal adalah setara namun dari penjelasan saksi Yossy Chandra Kusuma dan Saksi Sandy Lintungan tentang alur pertanggungjawaban tugas, terungkap fakta bahwa posisi Principal berada di bawah strukrual Manager MCP. Principal Social Mine Closure, melapor ke Manager MCP, bekerja dibawah koordinasi Manager MCP dan Manager MCP memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan terhadap Principal jika Principal melakukan kesalahan. Dari uraian dan penjelasan kedua saksi tersebut, terungkap fakta bahwa posisi principal Mine Closure tidak sama dengan Manager MCP ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan yuridis dihubungkan dengan fakta – fakta persidangan, maka terhadap mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dipertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa azas-azas mutasi yang menyaratkan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan;
- Bahwa Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada penggugat tidak dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan Penggugat ;
- Bahwa Tergugat Mengumumkan Memorandum perihal mutasi kepada Karyawan dan Kontraktor tanpa mencantumkan alasan mutasi tersebut;
- Bahwa Tergugat menawarkan Pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat dengan menyodorkan Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja;

*Halaman 73 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan yuridis dikaitkan fakta persidangan Majelis Hakim berpendapat bahwa Mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan azas – azas Mutasi yang diatur dalam Undang – Unang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa oleh karena oleh Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan azas – azas Mutasi yang diatur dalam Undang – Unang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan mutasi Tergugat kepada Penggugat haruslah dinyatakan tidak sah menurut ketentuan hukum yang ada ;

2. Tentang tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat berdasarkan alasan menolak demosi dan mangkir lebih dari 5 hari dan dianggap mengundurkan diri ;

Menimbang, bahwa Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dikarenakan menolak mutasi dan tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari ;

Menimbang, bahwa yang menjadi akar persoalan antara Tergugat dengan Penggugat pada pokoknya tentang mutasi;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan bahwa mutasi yang dilakukan Tegugat kepada penggugat tidak sah menurut ketentuan hukum yang berlaku, hingga segala akibat dan dan konsekuensi dari perselisihan mutasi sebagaimana tersebut dalam bukti T-1 s.d T-24, haruslah juga dianggap tidak sah dan bertentangan dengan hukum;

Menimbang, bahwa atas dasar dan pertimbangan tersebut diatas, maka tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Nomor 1877/HRD-RBA/PHK/XII/2018, dianggap tidak sah dan batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa walaupun Pemutusan Hubungan Kerja batal demi hukum namun oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, terbukti pada tanggal 11 November 2018 Tergugat menyodorkan Perjanjian Bersama yang isinya Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penggugatpun dalam petitumnya menghendaki sejumlah Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja, maka atas pertimbangan tersebut Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan ini dibacakan ;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan kerja tersebut diakibatkan karena disharmonis antara Tergugat dengan Penggugat, maka Penggugat



berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 kali pasal 156 ayat (3), dan Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa oleh karena di Perusahaan tempat Penggugat bekerja ada Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) dan sebagaimana keterangan saksi Iswan Marus ketua SBSI PT NHM bahwa PKB berlaku untuk Seluruh Pekerja/Buruh PT.NHM walaupun Pekerja/Buruh itu bukan anggota Serikat Pekerja/Buruh didukung oleh Keterangan Ahli dalam Persidangan yang menyatakan apabila Ketentuan PKB lebih rendah daripada ketentuan yang ada di Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan maka yang berlaku adalah Ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, demikian sebaliknya apabila nilai Kompensasi yang diatur dalam PKB lebih tinggi dari yang diatur dalam Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka yang dipakai adalah ketentuan yang diatur dalam PKB;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa PKB PT NHM periode 2018 – 2020 ( Vide bukti P-14 = T-24), diketahui nominal perhitungan Pesangon yang diatur didalam PKB PT.NHM nilainya lebih tinggi dari yang diatur oleh Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perhitungan nilai pesangon untuk Penggugat berdasarkan nilai perhitungan pesangon yang sudah diatur didalam PKB;

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja dari tanggal 26 Februari 2016 sampai dengan Putusan ini dibacakan lamanya bekerja adalah 3 tahun tetapi kurang dari 4 tahun maka sebagaimana tabel yang ada dipasal 68 PKB PT.NHM Total yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 13,42 kali Gaji sebulan Penggugat;

Menimbang, bahwa walaupun dipersidangan saksi Iswan Marus Ketua SBSI PT.NHM dan saksi Yoshy Chandra HRD PT.NHM pernah mengetahui ada yang pernah mendapatkan pesangon 2 kali PKB, namun Majelis Hakim berpendapat bahwa ketentuan tersebut merupakan kebijakan Perusahaan dan tidak diatur didalam PKB maupun Undang – Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 157 ayat (1) bahwa Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas upah pokok dan Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap;

*Halaman 75 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti Surat T-3 yang berkesesuaian dengan bukti Surat P-18 tentang gaji bulan Desember dan Januari bahwa Gaji dasar Penggugat adalah sebesar Rp.64.464.000,00 dan Tunjangan Proyek sebesar Rp.9.669.600,00 ;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa slip gaji terakhir penggugat 2 bulan berturut – turut yaitu bulan Desember dan Januari ( Vide bukti P-18 beresuaian dengan bukti T-3 ) dikaitkan dengan bukti P1 = P-2 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu bahwa diketahui Tunjangan Proyek sebesar 15% dari Upah diberikan setiap bulan karena Penggugat ditempatkan di daerah terpencil, oleh karenanya Majelis Hakim menetapkan bahwa yang menjadi perhitungan pesangon adalah sebesar gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp.64.464.000,00 + Rp.9.669.600,00 = Rp.74.133.600,00 ( tujuh puluh juta seratus tiga puluh tiga ribu enam ratus rupiah ) ;

Menimbang, bahwa dengan demikian besaran Pesangon dan Penghargaan masa kerja serta penggantian Hak Penggugat adalah sebesar  $13,42 \times \text{Rp.74.133.600,00} = \text{Rp.994.872.912,00}$  ( Sembilan ratus Sembilan puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu Sembilan ratus duabelas rupiah ) ;

Menimbang, bahwa dengan demikian petitum penggugat angka ke 2 (dua) dan 3(tiga) dikabulkan, angka 1(satu) dan angka 5(lima) dikabulkan untuk sebagian, sedangkan angka 4(empat) ditolak ;

Menimbang, bahwa terkait Petitum penggugat pada angka ke 6 (enam) yang memohon agar menghukum Tergugat untuk membayar upah dan tunjangan penggugat selama proses penyelesaian yakni tanggal 15 Januari 2019 sampai dengan ada Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebesar Rp.74.800.266,00 ( tujuh puluh empat juta delapan ratus ribu dua ratus empat puluh enam rupiah ) untuk setiap bulannya, Majelis hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut ;

- Bahwa berdasarkan bukti surat T-3 yang berkesesuaian dengan bukti P-18 terungkap fakta Penggugat sudah menerima Gaji bulan Desember 2018, dan berdasarkan bukti surat T-3 pada lembar ke dua juga menunjukkan Tergugat sudah memberikan gaji Penggugat pada bulan Januari;
- Bahwa berdasarkan bukti surat T-17 dihubungkan dengan keterangan Saksi Parsaoran Sirait terungkap Penggugat sejak tanggal 1 Februari 2019 sudah bekerja di Komisi Pemberantasan Korupsi;
- Bahwa dalam ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 24 ayat(1) Peraturan

Halaman 76 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



Pemerintah nomor 78 tahun 2015 menyatakan bahwa Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka dengan demikian Petitem Penggugat angka 6(enam) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan Petitem angka 7 ( tujuh ) gugatan Penggugat yang memohon agar Tergugat membayar biaya transportasi dan akomodasi Penggugat dalam proses pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate sebesar sebesar Rp. 9.000.000,00 x 12 persidangan = Rp. 108.000.000,00 (seratus delapan juta rupiah), Majelis beranggapan bahwa hal tersebut merupakan kewajiban Penggugat dalam menyelesaikan perkara yang ditanganinya dan tidak diatur dalam Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Majelis Hakim menolaknya ;

Menimbang, bahwa terkait petitem Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar ganti rugi keterlambatan sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat bahwa pada hakekatnya hukuman tersebut menurut pasal 606a Rv yang pada pokoknya adalah uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, maka terhadap petitem para Penggugat angka 8 (delapan) dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendirian telah cukup alasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatannya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara ini akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pasal – pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;



**M E N G A D I L I**

**DALAM PROVISI**

Menolak Provisi untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang seluruhnya berjumlah Rp.994.872.912,00 ( Sembilan ratus Sembilan puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu Sembilan ratus duabelas rupiah ) ;
4. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp. Rp.1.329.000,00(Satu juta tiga ratus duapuluh Sembilan ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Selasa, 12 November 2019 oleh kami Nova Laura Sasube, S.H.,M.H, sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H.,M.H. dan M. Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor : 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 22 Juli 2019, putusan tersebut pada hari Rabu 13 November 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, M. Sahrul Ratuela,S.H Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rokhana, S.H., M.H.

Nova Laura Sasuba, S.H.,M.H.

M.Iqbal Bopeng, S.H.

Halaman 78 dari 79 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Panitera Pengganti,

M. Sahrul Ratuela,S.H

Perincian biaya :

1. Materai .....	:	Rp. 6.000,00;
2. Pendaftaran / PNBP .....	:	Rp. 30,000,00;
3. Pemberkasan /ATK.....	:	Rp. 75.000,00;
4. Panggilan .....	:	Rp.1.208.000,00;
5. Redaksi .....	:	Rp. 10.000,00;
Jumlah	:	Rp.1.329.000,00;

(Satu juta tiga ratus duapuluh Sembilan ribu rupiah)