



PUTUSAN

Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Oktovianus, S.Si., M.P. Laki-laki, Lahir Ternate, 07 Oktober 1985, Agama Kristen Protestan, Kewarganegaraan Indonesia, alamat Jln.Kampung Baru 11 Desa Gamsungi, Kecamatan Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara Provinsi Maluku Utara, selanjutnya disebut sebagai, **Penggugat** ;

Lawan

1. **Yayasan Perguruan Kristen Halmahera (YPKH)**, alamat Kompleks Universitas Halmahera ((UNIRA), Jln Wari Raya, Desa Wari, Kecamatan Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 1**.
2. **Universitas Halmahera**, alamat Kompleks Universitas Halmahera (UNIRA), Jln. Wari Raya, Desa Wari, Kecamatan Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara, Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 2**,

Menimbang, bahwa Tergugat I dan Tergugat II Dalam hal ini memberi kuasa kepada **Selfianus Laritmas, SH.,MH. Dan Sulardin Buton, S.H.** Pengacara dan Konsultan Hukum dari Kantor SELFIANUS LARITMAS, SH, MH. & REKAN yang beralamat di Jalan Pekuburan Cina Desa Gosoma, Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmehera Utara. Dalam hal ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 8 Februari 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat I dan Tergugat II selanjutnya disebut sebagai **Para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Telah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Telah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan para pihak dalam perkara ini;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Hal 1 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 November 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 28 Januari 2021 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut: Adapun hal-hal yang menjadi dasar gugatan adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat adalah pegawai tetap (dosen) Yayasan Perguruan Kristen Halmahera (YPKH) di Universitas Halmahera pada Program Studi Agroteknologi, Fakultas Ilmu Alam Dan Teknologi Rekayasa berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Dosen Tetap Yayasan Perguruan Kristen Halmahera (YPKH) Nomor: 97/ypkh-8/Kpts/2016 tertanggal 29 Agustus 2016, dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 1 Juli 2012;
- 2) Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat Perjanjian Kerja Nomor: 12/Perat/ypkh/2016 tertanggal 29 Agustus 2016 yang isinya meliputi hak-hak yang diberikan kepada Penggugat dan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat;
- 3) Bahwa gaji/upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada bulan Desember 2019 adalah sebesar Rp. 4.082.360,- (empat juta delapan puluh dua ribu tiga ratus enam puluh rupiah);
- 4) Bahwa selama menjadi Dosen di Universitas Halmahera, Penggugat telah diangkat dalam jabatan tenaga pengajar Perguruan Tinggi berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 139.B/K12/SK/2017 tertanggal 28 Oktober 2017;
- 5) Dalam kepentingan pengajaran, Penggugat telah diinpassing dalam pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan III/b berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 336/K12/SK/2017 tertanggal 06 Desember 2017;
- 6) Sebagai Dosen Nasional, penggugat telah mendapatkan sertifikasi Dosen sebagaimana tercantum dalam Sertifikat Pendidik yang diberikan oleh Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor Registrasi: 18112101504734 tertanggal 04 Mei 2018;
- 7) Penggugat selanjutnya diangkat menjadi Ketua Senat Fakultas Ilmu Alam Dan Teknologi Rekayasa berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Halmahera, Nomor: 064/uniera/Kpts/2019 tertanggal 26 Maret 2019;
- 8) Bahwa pada tanggal 16 September 2019 Penggugat dipanggil oleh Wakil Rektor III Universitas Halmahera. Dalam pertemuan tersebut Penggugat diberitahu hasil rapat pimpinan Universitas Halmahera dimana Penggugat termasuk dalam nama-nama pegawai yang rencananya akan di usulkan

Hal 2 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



oleh pihak rektorat untuk di PHK dengan alasan efisiensi kepegawaian. Informasi ini mengejutkan Penggugat karena selama Penggugat bekerja selalu melakukan kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tidak pernah mendapatkan sanksi apapun dari Para Tergugat;

- 9) Bahwa tanpa pemberitahuan, alasan yang jelas dan secara sepihak, Para Tergugat menunda pembayaran gaji Penggugat di bulan Desember 2019, pemberian tunjangan hari raya (THR) serta gaji di bulan Januari 2020. Gaji bulan Desember 2019 dan THR baru dibayarkan oleh Para Tergugat pada tanggal 10 Februari 2020, sedangkan gaji bulan Januari 2020 tidak dibayarkan oleh Para Tergugat hingga saat ini;
- 10) Bahwa pada bulan Januari 2020 Penggugat menemui Tergugat I (dalam Hal ini Ketua Yayasan) di kantor YPKH dalam pertemuan tersebut Penggugat menanyakan gaji/upah bulan Desember 2019 & THR Penggugat yang tidak dibayarkan oleh Universitas sementara teman-teman pegawai yang lain telah menerimanya. Dalam pertemuan tersebut Tergugat I meminta Penggugat untuk bersabar dan akan berkoordinasi dengan pihak rektorat;
- 11) Bahwa ditengah kesewenang-wenangan perlakuan yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Penggugat, pada tanggal 5 Februari 2020 Penggugat menerima surat keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) nomor: 02/ypkh-1/Kpts/2020 yang diterbitkan oleh Tergugat I. Adapun tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat dilakukan secara sepihak, tanpa perundingan dan dasar hukum yang jelas serta tidak sesuai prosedur yang berlaku. Oleh karenanya perbuatan ini dapat dikategorikan sebagai suatu perbuatan melawan hukum yang telah mengakibatkan timbulnya kerugian materil maupun moril yang dialami Penggugat. Tindakan Para Tergugat ini secara nyata telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum pada:

a) Pasal 151:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya*

Hal 3 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b) Pasal 155:

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

- 12) Maka berdasarkan Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh Tergugat I dan tanpa penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Untuk itu Para Tergugat wajib membayar upah/gaji Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Januari 2020 hingga penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama 11 (sebelas) bulan yaitu Rp. 4.082.360,- x 11 sebesar Rp. 44.905.960,- (empat puluh empat juta sembilan ratus lima ribusembilan ratus enam puluh rupiah);
- 13) Bahwa tindakan dan proses PHK yang dilakukan oleh Para Tergugat dengan pertimbangan efisiensi dosen dan pegawai lingkup Universitas Halmahera secara jelas dan nyata telah melanggar pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena hingga saat ini Para Tergugat masih tetap ada dan tetap beraktifitas seperti biasa;
- 14) Bahwa akibat dari tindakan PHK sepihak dan tidak diberikannya jadwal mengajar dan kewajiban akademik lainnya oleh Para Tergugat, Penggugat tidak dapat mengajukan beban kerja Dosen di semester genap tahun ajaran 2019/2020 kepada Pemerintah cq Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan cq Lembaga Layanan DIKTI Wilayah XII yang berakibat Penggugat tidak menerima tunjangan sertifikasi Dosen sebesar Rp. 2.550.000,- (dua juta lima ratus lima puluh ribu rupiah) setiap bulannya, selama satu semester(enam bulan). Akibat tindakan ini, Penggugat sangat dirugikan dengan tidak mendapatkantuanjangan sertifikasi Dosen sebesar

Hal 4 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 2.550.000,- x 6 = Rp. 15.300.000,- (lima belas juta tiga ratus ribu rupiah);

- 15) Bahwa Para Tergugat sejak bulan Juli 2019 hingga saat ini tidak menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan padahal setiap bulan gaji Penggugat dan pegawai lainnya selalu dipotong untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini baru Penggugat ketahui setelah mendapatkan penjelasan dari staf di kantor BPJS Ketenagakerjaan Tobelo sesudah Penggugat menerima surat keputusan PHK;
- 16) Bahwa setelah melakukan PHK sepihak, Para Tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, memberikan surat lolos butuh dan menyelesaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan;
- 17) Didasari itikad baik Penggugat berinisiatif menemui Tergugat I di kantor YPKH untuk menanyakan perihal alasan pemecatan, uang pesangon, BPJS ketenagakerjaan dan surat lolos butuh. Tergugat I menjanjikan akan memberikan hak-hak Penggugat dan akan berkoordinasi dengan Rektor Universitas Halmahera;
- 18) Pada tanggal 7 Februari 2020 Para Tergugat melalui Wakil Rektor III menyampaikan keputusannya kepada Penggugat dan seorang rekan kerja yang juga menjadi korban PHK sepihak. Keputusan Para Tergugat adalah:
 - a) Gaji bulan Desember 2019 dan THR akan segera dibayarkan oleh bagian keuangan kampus;
 - b) Tidak memberikan uang pesangon sama sekali kepada Penggugat;
 - c) Tunggakan iuran BPJS ketenagakerjaan yang menjadi hak Penggugat akan segera dibayarkan/diselesaikan;
 - d) Surat lolos butuh akan diberikan dengan syarat Penggugat menerima PHK tanpa uang pesangon;

Bahwa keputusan Para Tergugat tidak memberikan uang pesangon dan tidak bersedianya Para Tergugat memberikan surat lolos butuh dikarenakan Penggugat meminta hak pesangon sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan tindakan sewenang-wenang dan bertentangan dengan ketentuan/Undang-Undang;

- 19) Bahwa berdasarkan tindakan Para Tergugat tersebut, pada tanggal 4 Maret 2020 Penggugat membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara dan selanjutnya pada tanggal 9 Maret 2020 Kepala Dinas Tenaga Kerja memanggil pihak Para Tergugat dan Penggugat dengan agenda klarifikasi pengaduan pada tanggal 11 Maret 2020 di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Utara. Dalam pertemuan ini pihak Tergugat I tidak hadir tanpa alasan yang

Hal 5 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



jas, sedangkan pihak Tergugat II tidak hadir dengan alasan kesibukan tugas-tugas kampus;

- 20) Selanjutnya pada tanggal 23 Maret 2020 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara mengagendakan pemanggilan ke-2 kepada pihak Para Tergugat dan Penggugat di tanggal 26 Maret 2020 di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Utara. Pada pertemuan tersebut Para Tergugat diwakili oleh Wakil Rektor I dan Wakil Rektor III. Dalam pertemuan, Penggugat menyampaikan permintaan agar Para Tergugat memberikan uang pesangon, memberikan surat lolos butuh dan menyelesaikan tunggakan iuran di BPJS Ketenagakerjaan. Para Tergugat menyampaikan tidak akan memberikan pesangon kepada Penggugat, tidak akan memberikan surat lolos butuh bila Penggugat tetap menuntut hak pesangon bahkan mengancam jika Penggugat melakukan upaya hukum. Para Tergugat akan mencabut surat keputusan Badan Pengurus Yayasan Perguruan Kristen Halmahera Nomor: 02/ypkh-1/Kpts/2020 tentang pemberhentian pegawai tetap Universitas Halmahera dengan alasan efisiensi diganti dengan surat pemberhentian secara tidak hormat, dan berjanji akan menyelesaikan tunggakan iuran di BPJS ketenagakerjaan. Dalam pertemuan ini tidak tercapai kesepakatan karena Para Tergugat menolak memberikan pesangon dan surat lolos butuh;
- 21) Bahwa berdasarkan permintaan Mediator, Penggugat memberikan pandangan tertulis sebagai berikut:
- 21.1. Para Tergugat wajib memberikan surat lolos butuh kepada Penggugat dikarenakan alasan pemberhentian adalah efisiensi disertai ucapan terima kasih sebagaimana tertulis dalam surat keputusan Badan Pengurus Yayasan Perguruan Kristen Halmahera Nomor: 02/ypkh-1/Kpts/2020 tentang pemberhentian pegawai tetap Universitas Halmahera. Tidak bersedianya Para Tergugat memberikan surat lolos butuh karena Penggugat meminta pesangon yang menjadi hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang adalah suatu tindakan arogan yang tidak dapat dibenarkan.
- 21.2. Para Tergugat wajib untuk melunasi/menyelesaikan tunggakan di BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Penggugat sesegera mungkin;
- 21.3. Para Tergugat sebagai salah satu lembaga pendidikan di Maluku Utara yang tujuannya mencerdaskan kehidupan Bangsa, wajib tunduk dan mematuhi Undang-Undang yang berlaku di Negara Republik Indonesia dalam hal ini memberikan uang pesangon kepada pegawai yang di PHK;

Hal 6 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/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

- 22) Bahwa dikarenakan pembatasan sosial di masa pandemi, maka baru ditanggal 9 Juli 2020 Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara memanggil pihak Para Tergugat dan Penggugat untuk melanjutkan pembicaraan pada tanggal 15 Juli 2020. Dalam pertemuan tersebut Para Tergugat yang diwakili oleh Wakil Rektor III menyatakan hanya bersedia memberikan uang pesangon sebesar Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah). Hal ini tidak disetujui Penggugat karena tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 23) Selanjutnya Penggugat menyerahkan kepada Mediator untuk membuat anjuran;
- 24) Bahwa karena PHK didasarkan alasan efisiensi, maka Para Tergugat harus memberikan uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp. 89.199.566,- (delapan puluh sembilan juta seratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh enam rupiah) Dengan perincian unsur dan besarnya tercantum pada Pasal 156 sebagai berikut:

UNSUR	BESARAN	JUMLAH
Uang Pesangon	Dua kali 8 bulan upah 2 x 8 x Rp. 4.082.360,-	Rp. 65.317.760,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	tiga bulan upah 3 x Rp. 4.082.360,-	Rp. 12.247.080,-
Uang Penggantian Hak	15% uang pesangon dan/atau masa kerja	Rp. 11.634.726,-
Total		Rp. 89.199.566,-

- 25) Bahwa perhitungan pesangon di atas sesuai dengan surat anjuran nomor: 560/183/2020 tertanggal 3 Agustus 2020 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara dan telah disetujui Penggugat melalui surat yang dikirimkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara tertanggal 13 Agustus 2020;
- 26) Bahwa Para Tergugat beritikad buruk, tidak taat hukum dan tidak memenuhi hak-hak Penggugat. Hal ini terbukti dari tindakan antara lain:
- 26.1 Tanpa sepengetahuan Penggugat, sejak bulan Juli 2019 tidak menyetorkan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan walaupun telah melakukan pemotongan gaji setiap bulan nya;

Hal 7 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



26.2 Secara sadar dan sengaja menunda pembayaran hak Penggugat di bulan Desember 2019 dan THR (gaji di bulan Desember 2019 dan THR baru dibayarkan di bulan Februari 2020);

26.3 Sejak mengeluarkan surat keputusan PHK hingga saat ini, tidak juga melunasi atau menyelesaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan walaupun telah berulang kali berjanjiakan segera melunasinya;

26.4 Mempersulit Penggugat yang ingin berkarir di Perguruan Tinggi lain dengan cara tidak mau menerbitkan dan memberikan surat lolos butuh yang sangat Penggugat perlukan dikarenakan Penggugat meminta hak pesangon sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang;

26.5 Tidak menyertakan nomor rekening Penggugat ketika menyerahkan daftar nomor rekening seluruh pegawai ke pihak BPJS Ketenagakerjaan saat ada program bantuan dari Pemerintah Pusat di masa pandemi untuk peserta BPJS Ketenagakerjaan yang berpenghasilan perbulan dibawah Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) yang mengakibatkan Penggugat tidak mendapatkan bantuan dari Pemerintah Pusat uang sejumlah Rp. 2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah) walaupun Penggugat masih berstatus aktif bekerja di Yayasan Perguruan Kristen Halmahera hingga saat ini, akibat dari masih adanya tunggakan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

27) Bahwa untuk menjamin agar gugatan tidak menjadi sia-sia (*ilusionis*) serta dikhawatirkan adanya upaya Para Tergugat melepaskan diri dari kewajibannya untuk membayar ganti kerugian yang diputuskan oleh Pengadilan, maka Penggugat memohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan gedung kerumahtanggaan (sebelumnya difungsikan sebagai kantor direktorat keuangan) Universitas Halmahera milik Tergugat I seluas 50 meter x 25 meter yang terletak di kompleks Universitas Halmahera, Jl. Wari Raya, Kec. Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara dengan batas-batas:
Sebelah utara : Dengan Universitas Halmahera
Sebelah selatan: Dengan jalan
Sebelah timur : Dengan Universitas Halmahera
Sebelah barat : Dengan Universitas Halmahera

28) Bahwa untuk menjamin hak-hak Penggugat, maka Penggugat mohon agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun Para Tergugat mengajukan kasasi dan upaya hukum lainnya. Bahwa berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, Penggugat mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Ternate berkenan memeriksa dan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

Hal 8 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



DALAM POKOK PERKARA

Primair:

1. Mengabulkan gugatan untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Para Tergugat membayar uang kepada Penggugat sebesar **Rp. 149.405.526,- (seratus empat puluh sembilan juta empat ratus lima ribu lima ratus dua puluh enam rupiah)** dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Upah/gaji Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Januari 2020 hingga penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama 11 (sebelas) bulan yaitu Rp. 4.082.360,- x 11 sebesar Rp. 44.905.960,- (empat puluh empat juta sembilan ratus lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah);
 - b) Pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang unsur dan besarnya tercantum pada pasal 156 sebesar Rp. 89.199.566,- (delapan puluh sembilan juta seratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh enam rupiah) dengan perincian unsur dan besarnya sebagai berikut:

UNSUR	BESARAN	JUMLAH
Uang Pesangon	Dua kali 8 bulan upah 2 x 8 x Rp. 4.082.360,-	Rp. 65.317.760,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	tiga bulan upah 3 x Rp. 4.082.360,-	Rp. 12.247.080,-
Uang Penggantian Hak	15% uang pesangon dan/atau masa kerja	Rp. 11.634.726,-
Total		Rp. 89.199.566,-

- c) Kerugian Penggugat dalam tunjangan sertifikasi dosen sebesar Rp. 2.550.000,- x 6 bulan = Rp. 15.300.000,- (lima belas juta tiga ratus ribu rupiah);
5. Menghukum Para Tergugat melunasi tunggakan di BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 14 hari sejak putusan ini diucapkan;
6. Menghukum Para Tergugat menerbitkan dan menyerahkan surat lolos butuh kepada Penggugat selambat-lambatnya 14 hari sejak putusan ini diucapkan;

Hal 9 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



7. Meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan gedung kerumahtanggaan (sebelumnya digunakan sebagai kantor direktorat keuangan) Universitas Halmahera milik Tergugat seluas 50 meter x 25 meter yang terletak di kompleks Universitas Halmahera, Jl. Wari Raya, Kec.

Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara dengan batas-batas:

- Sebelah utara : Dengan Universitas Halmahera;
Sebelah selatan : Dengan jalan;
Sebelah timur : Dengan Universitas Halmahera;
Sebelah barat : Dengan Universitas Halmahera;

8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun Para Tergugat mengajukan kasasi dan upaya hukum lainnya;
9. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Ternate berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap sendiri dan para Tergugat menghadap kuasanya Selfianus Laritmas, SH., MH dan Sulardin Buton, SH tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 130 HIR / Pasal RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak para Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut ;

A. DALAM EKSEPSI

1. **Kompetensi Absolut**, bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat harusnya di Pengadilan Tata Usaha Negara bukan pada Pengadilan hubungan industrial disebabkan beberapa alasan diantaranya :
- Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (9) dan angka (12) Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara untuk menjadi objek Gugatan Tata Usaha Negara (TUN) karena Keputusan Tergugat I adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau pejabat Tata Usaha Negara. keputusan Ketua Yayasan Perguruan Kristen Halmahera adalah merupakan keputusan pejabat TUN yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam bidang Pendidikan yang telah



menerbitkan SK yang berisikan tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual dan final, sehingga menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. materi yang dipersengketakan oleh Penggugat objek materinya sesuai dengan kompetensi absolute Pengadilan Tata usaha Negara berkaitan dengan keputusan yang dibuat oleh Tergugat I. sesuai dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor : 7/G/2018/PTUN.PLK. pernah disengketakan berkaitan dengan keputusan yayasan perguruan tinggi, dan objek gugatannya masuk pada kompetensi absolute Pengadilan Tata usaha Negara;

- Bahwa berkaitan dengan pemberhentian dan Pengangkatan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tunduk pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta. Olehnya itu keputusan untuk memberhentikan dan mengangkat dosen merupakan keputusan Pejabat tata usaha Negara yang harusnya dipersoalkan di Pengadilan Tata usaha Negara bukan di pengadilan hubungan industrial. Tergugat I merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam bidang Pendidikan yang telah menerbitkan SK yang berisikan tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual dan final. dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 sebagaimana perubahan pertama atas Undang-Undang nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang berbunyi "*Orang atau Badan Hukum Perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan Gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi*". ketentuan hukum demikian memberikan dasar bahwa perkara tersebut yang disengketakan oleh penggugat masuk pada Pengadilan Tata usaha Negara bukan Pengadilan Hubungan industrial;



- Bahwa dalam ketentuan Pasal 31 ayat (3) UUD 1945 jo UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tergugat I posisinya sebagai badan penyelenggaraan perguruan tinggi yang harus tunduk pada undang-undang guru dan dosen. dalam Konsiderans bagian menimbang huruf (b) secara tegas disebutkan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional. Ketentuan pasal 1 Angka (30) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 juga secara tegas menyebutkan bahwa Menteri bertanggung jawab dalam sitem pendidikan nasional. Pada ketentuan Pasal 1 Angka (3) disebutkan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai.
- Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, maka dosen merupakan ketenagaan perguruan tinggi yang pengangkatan dan penempatannya oleh badan penyelenggara yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kita lihat secara sepintas, maka hubungan hukum antara dosen dengan badan penyelenggara lahir akibat perjanjian kerja dan kesepakatan kerja. Pada hakikatnya setiap orang bebas untuk membuat kontrak atau perjanjian yang berisi apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum hal ini dinamakan sebagai asas kebebasan berkontrak. Asas Kebebasan berkontrak tersebut diatur dalam Pasal 1320 BW yang berarti orang dapat menciptakan hak-hak perseorangan yang tidak diatur sendiri dalam Buku ke-III BW, tetapi diatur sendiri dalam perjanjian, sebab perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
- Bahwa menurut Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang tentang Guru dan Dosen jo Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama. Berdasarkan hal tersebut hubungan hukum antara para pihak yakni dosen dengan penyelenggara pendidikan dalam bentuk perjanjian

Hal 12 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



kerja yang pada hakikatnya memiliki kedudukan yang sama dalam perikatan melalui perjanjian kerja yang dibuat tertanggal 1 agustus tahun 2012,

- Bahwa berdasarkan alasan hukum sebagaimana diatas, maka hubungan antara pekerja dan dosen tetap dibedakan, karena pekerja/ buruh tunduk pada undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sedangkan Dosen tunduk pada Undang-Undang no 28 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang no 16 tahun 2001 tentang yayasan, Undang-Undang 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Undang-Undang 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; sehingga keputusan untuk memberhentikan penggugat harusnya di gugat di Peradilan tata usaha Negara,
- 2. **Exceptio temporis** (eksepsi daluwarsa), Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah melewati ketentuan waktu sesuai pemberhentiannya sebagai Dosen tetap di Yayasan Perguruan Kristen Halmahera, disebabkan pemberhentian Penggugat terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020, sehingga jika dihitung waktunya sudah melewati waktu untuk mengajukan gugatan karena semestinya penggugat mengajukan sebelum tanggal 14 Januari 2021. Sebagaimana dalam ketentuan hukum pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa “ *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 tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha*”.berdasarkan ketentuan hukum tersebut maka gugatan Penggugat sudah daluarwa dalam mengajukan gugatan, sebagaimana juga dalam ketentuan Pasal 1946 KUH Perdata, daluwarsa atau lewat waktu (expiration) selain dapat menjadi dasar hukum untuk memperoleh sesuatu, juga menjadi landasan hukum untuk membebaskan (release) seseorang dari suatu perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu. prinsip ini sudah sangat jelas, bagaimana Penggugat sudah tidak bisa lagi menuntut haknya apabila waktu mengajukan gugatan telah berakhir sesuai ketentuan Undang-undang, apalagi hak menuntutnya secara undang-undang juga sudah berakhir, sehingga patut di tolak gugatan Penggugat disebabkan sudah daluwarsa;

Hal 13 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



3. **Eksepsi error in persona**, bahwa dalam Gugatan Penggugat yang menarik Tergugat II sebagai Pihak dalam perkara ini adalah keliru dan salah orang, disebabkan kewenangan Universitas sesuai pasal 16 statuta Universitas Halmahera, kewenangan universitas dalam hal ini rector adalah melaksanakan penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melakukan pembinaan, kemahasiswaan, dosen dan pegawai serta merumuskan norma akademik dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Olehnya itu dalam tanggungjawab universitas adalah melakukan tugas-tugas Tridharma di perguruan tinggi dan kewenangan pemberhentian dan pengangkatan pegawai berada pada Yayasan sebagai pemberi kerja. dosen dan pegawai yang bekerja di Universitas Swasta tunduk pada Undang-Undang no 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan dan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Maka Penggugat dalam gugatannya menarik Tergugat II sebagai pihak dalam gugatan ini adalah keliru dan patut ditolak gugatan penggugat;
4. **Eksepsi Obscuur Libel (gugatan penggugat kabur)**. Bahwa dalam gugatan Penggugat yang menguraikan alasan-alasan gugatan dalam point 1- 28 adalah kabur disebabkan tidak ada kesesuaian antara fakta dalam gugatan dengan yang dituntut, sebagaimana dalam point 11 penggugat mencampur adukan gugatan perselisihan hubungan kerja dengan perbuatan para Tergugat adalah perbuatan melawan hukum. Hal demikian adalah kekaburan dalam menguraikan dalil gugatan. Perbuatan melawan hukum dan perselisihan hubungan industrial adalah berbeda dalam permasalahannya sehingga sangat beralasan hukum gugatan Penggugat kabur;
5. Bahwa dalam Gugatan tidak ada kesesuaian antara Posita dan Petitum, dimana dalam point 27 Gugatan Penggugat mendalihkan untuk melakukan sita jaminan terhadap objek milik Tergugat I Sebagaimana dalam Petitum juga disebutkan, padahal dalam argumentasi hukum Posita penggugat sangat tidak berdasar, disebabkan yang didalihkan dalam gugatan berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Lolos butuh semuanya telah berproses dengan baik, dimana lolos butuh telah selesai sehingga status dosen penggugat telah aktif sebagai dosen universitas hein namotemo, dan BPJS ketenagakerjaan juga telah bisa diproses haknya sebagaimana yang pernah Tergugat I sampaikan kepada Penggugat. Olehnya itu

Hal 14 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



dalam gugatan yang dimintakan sudah terkabulkan sehingga dalil gugatan yang meminta sita jaminan adalah dalil yang tidak berdasar dan kabur;

6. **Exceptio peremptoria**, bahwa gugatan penggugat ini sudah daluwarsa sesuai ketentuan pasal 82 Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. disebabkan gugatan yang diajukan telah melewati tenggangwaktu 1 tahun setelah diberhentikan sehingga sangat berlawanan hukum untuk ditolak gugatan Penggugat sepenuhnya;
7. Bahwa berdasarkan pernyataan diatas semakin tidak jelas Gugatan Penggugat, sehingga gugatan Penggugat sudah seharusnya dinyatakan gugatan kabur (*obscure liber*); *Daluarwa, Error in pesona, dan Pengadilan Hubungan Industrial tidak punya kewenangan untuk mengadili*;

Bahwa berdasarkan Eksepsi tersebut, sepatutnya Gugatan Penggugat seharusnya DITOLAK atau sekurang-kurangnya Harus Dinyatakan Tidak Dapat Diterima (***nietontvankelijke verklaard***).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil yang Para Tergugat yang di Uraikan dalam Eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini;
2. Bahwa dalam gugatan point 1-7 Penggugat pernah dipercayakan sebagai Dosen yang dipekerjakan oleh yayasan Perguruan Kristen Halmahera di universitas Halmahera, dan sejak ditetapkan sebagai pekerja maka Penggugat mempunyai kewajiban untuk tunduk pada ketentuan hukum yang diatur oleh yayasan sesuai Undang no 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan dan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Bahwa dalil Penggugat pada point 13 adalah dalil yang tidak beralasan hukum. Penggugat diberhentikan pada bulan januari 2020 dalam kondisi keuangan kampus mengalami kesulitan keuangan. Pada tahun 2020, bukan hanya Penggugat yang di berhentikan tetapi sebagian pegawai kontrak, dan petugas cleaning servis juga dirumahkan serta selama 3 bulan terhitung bulan maret, april mei di tahun 2020. Semua pegawai dan dosen tidak diberikan gaji selama 3 bulan. Langka yang dibuat oleh Tergugat telah membantu memulihkan keuangan. Dan sekarang beraktivitas kembali adalah usaha yang dilakukan oleh Tergugat I dan II untuk tetap aktif bukannya memberhentikan Penggugat lalu kampus harus tutup. Universitas Halmahera harus tetap aktif maka

Hal 15 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



langkah-langka efisiensi harus dilakukan oleh Tergugat I agar Universitas Halmahera harus tetap aktif dan berkembang.

4. Bahwa dalil Penggugat pada point 15 harus ditolak karena tidak berdasar. Hak-hak Ketenagakerjaan telah di sampaikan oleh Tergugat untuk diambil tetapi tetap penggugat tidak mau diambilkan, sebagaimana pernah dipanggil oleh wakil rector III, serta melalui proses mediasi di Dinas ketenagakerjaan kab Halmahera utara juga pernah disampaikan tetapi tetap tidak mau diterima oleh penggugat. Lolos butuh yang menjadi syarat untuk pindah mengajar di universitas lain tidak perlu lagi Tergugat mengeluarkan lolos butuh lagi karena status penggugat telah aktif di pangkalan data sebagai dosen tetap yayasan di universitas hein namotemo sejak tahun 2019. Bukan lagi menjadi Dosen tetap di Universitas Halmahera. Langkah yang dilakukan oleh Penggugat sudah punya niat untuk mengabdikan di Universitas lain sebelum diberhentikan dari tergugat I.
5. Bahwa dalam Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat I dan Tergugat II, Tidak beretika baik untuk memberikan hak-hak ketenagakerjaannya adalah hal yang keliru. Penggugat sejak menjadi dosen pada Tergugat I, pernah di berikan tanggungjawab untuk mengelola keuangan kurang lebih sejumlah Rp. 60.000.000 (enam puluh juta rupiah) oleh Tergugat I, dan mengalami Kebangrutan akibat dari pengelolaan yang salah oleh Penggugat tetapi tetap tergugat tidak mempersoalkan. Harusnya di pertimbangkan Penggugat. selama studi s2 juga dibiayai oleh Tergugat I, selama kurun waktu 2 tahun studi dan jika dihitung sesuai gaji yang diberikan setiap bulan sebesar Rp.3.000,000 x 12 x 2 tahun yaitu sebesar Rp 72.000.000.-(tujuh puluh empat dua juta rupiah). Sehingga tidak pernah ada niat yang tidak baik dari Tergugat.
6. Bahwa langkah efisiensi yang dilakukan oleh Tergugat I adalah dalam rangka tetap menghidupkan kampus di tengah kondisi keuangan yang sulit. Program studi Agroteknologi yang menjadi homebase dari Penggugat dengan jumlah mahasiswa hanya 20 Orang untuk semua angkatan dengan beban kerja dosen 6 orang, sangat membebani keuangan karena jumlah mahasiswanya sedikit dan jumlah dosennya banyak. Sebagai kampus swasta yang tetap bergantung keuangan pada mahasiswa mewajibkan Tergugat I harus mengambil langkah yang bijak dalam keberlangsungan aktifitas kampus. Sehingga dalam dalil gugatan Penggugat point 9, 10, 11, 12. Adalah hal yang tidak sewajarnya. Tergugat I dan II melalui wakil Rektor III telah memanggil

Hal 16 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Penggugat untuk akan diberikan BPJS Ketenagakerjaan, Lolos Butuh dan uang pesangon dengan jumlah Rp. 15.000.000 (lima belas juta rupiah) adalah langka yang sudah bijak dalam menyelesaikan permasalahan antara Tergugat dengan Penggugat. Penggugat tetap bertahan dengan dalil hitungan sesuai dengan kemauannya yang mengacu pada Undang-Undang ketenagakerjaan hal demikian adalah keliru. Semestinya Penggugat menyadari bahwa penyelesaian perkara ini pada Pengadilan Tata usaha Negara karena Perguruan tinggi landasan hukumnya tetap mengacu pada (1) Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2) Undang-Undang no 28 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang no 16 tahun 2001 tentang yayasan, dan (3) Undang-Undang 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Undang-Undang 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

7. Bahwa apa yang dimintakan oleh Penggugat berkaitan dengan lolos butuh, sebagaimana dimaksud pada point 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, adalah dalil yang kabur, disebabkan semua yang di sangkakan dan dimintakan oleh Penggugat telah terpenuhi. Lolos butuh yang dibutuhkan untuk kepentingan pengurusan pindah Universitas, telah didapatkan dengan status penggugat sudah sebagai dosen tetap aktif di pangkatan data dosen Universitas Hein Namotemo bukan lagi di Universitas Halmahera, hal demikian membuktikan bahwa Penggugat telah memilih untuk mengabdikan lebih duluan di kampus yang baru, dan menuntut hak pesangon dan gaji di Para Tergugat adalah dalil yang keliru dan tidak berdasar;
8. Bahwa dalil point 14 yang dipersoalkan oleh Penggugat tidak perlu sanggupi, karena untuk status dosen tetap penggugat sudah aktif sebagai dosen di universitas hein namotemo sejak tahun 2019, maka otomatis yang diminta berkaitan dengan sertifikasi dosen bisa melalui universitas hein namotemo karena status dosen bukan lagi di universitas Halmahera. Olehnya itu untuk gaji, tunjangan serdos yang harus diusulkan oleh tempat mengajar Penggugat sekarang yaitu Universitas Hein namotemo bukan Universitas halmahera, sehingga sangat tidak beralasan hukum semua dalil yang disampaikan mewajibkan penggugat untuk membayar upahnya adalah hal yang tidak berdasar.
9. Bahwa dalil penggugat yang menyatakan untuk menggantikan pesangon yang besar sebagaimana yang dihitung sendiri oleh Penggugat pada point 24 adalah kabur. Tergugat I memberhentikan



Penggugat telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku berkaitan dengan Efisiensi Keuangan kampus, serta program studi yang merupakan homebase dari Penggugat dengan jumlah mahasiswa untuk semua angkatan hanya berjumlah 20 orang, dengan jumlah dosen 6 (enam) orang, jika dihitung gajinya per orang sekarang Rp. 4.082.360 x 6 orang untuk gaji perbulan adalah Rp 24.494.160.- yang harus di bayarkan, hal demikian sangat memberatkan Tergugat I dan tergugat II disebabkan jumlah mahasiswa yang tidak ada dan beban gaji untuk dosen sangat besar. Universitas Halmahera dalam pendapatannya hanya bergantung pada mahasiswa, jika mahasiswa tidak ada maka sumber pendapatan kampus tidak ada; oleh itu langkah yang dilakukan oleh Tergugat I sudah sangat tepat dalam rangka universitas Halmahera tetap aktif dan berkembang.

10. Bahwa dalam point 10, 11, 12. yang didalilkan oleh Penggugat adalah kabur, karena apa yang dituntut oleh Penggugat sangat tidak sesuai. Tergugat I dalam kewenangannya telah melakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam.

- a. Pasal 61 ayat 1 huruf D UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan “ *bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja*”. Dan Tergugat I tetap berpatokan pada apa yang telah di perjanjikan dalam perijajian kerja;
- b. UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. menyebutkan **(1) Pasal 67 ayat 1 huruf e, Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena “Berakhirnya perjanjian kerja atau. kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan”, (2) Pasal 67 ayat 2 huruf c “Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena “Melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.**
- c. Peraturan kepegawaian Yayasan Pendidikan Kristen Halmahera Tahun 2015 dalam BAB VII, Pasal 23 ayat 1 dan 2 tentang Pemberhentian Pegawai diantaranya
 - Pasal 1). Pegawai tetap dapat diberhentikan dengan hormat karena (a) permintaan sendiri (b) telah mencapai usia pension (c) karena adanya perampingan organisasi. (d) meninggal dunia.
 - Pasal 2) pegawai tetap dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena (a) pada waktu melamar memberikan keterangan atau



bukti yang tidak benar (b) melanggar perjanjian yang dibuat dan ditandatangani ketika menjadi pegawai tetap. (c) tidak bersedia melaksanakan tugas pada tempat yang telah ditentukan (d) bekerja ditempat lain tanpa izin yayasan (e) menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan (f) meninggalkan pekerjaan atau tidak menghadirkan diri ditempat kerja (kampus) selama satu tahun atau lebih yang diketahui maupun tidak oleh atasan langsung dan atau tidak diketahui alamat domisilinya

Bahwa berdasarkan rujukan hukum tersebut diatas, maka Tergugat I memberhentikan Penggugat telah sesuai dengan Peraturan-Perundang-undangan yang berlaku, dan tergugat I punya etiked baik untuk memberikan Pesangon tetapi tidak sebesar yang dimintakan oleh penggugat.

11. Bahwa Para Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat point 42. Sebab permohonan sita jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi syarat hukum atau tidak beralasan hukum sama sekali karena faktanya Penggugat tidak punya bukti yang kuat bahwa Para Tergugat tidak mampu memenuhi kewajiban sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat padahal Tergugat I telah memenuhi semua kewajiban dengan siap memberikan Uang BPJS Ketenagakerjaan, Lolos butuh sudah didapatkan sehingga tidak ada alasan hukum untuk permohonan sita jaminan terhadap barang milik para Tergugat berupa Gedung kantor yayasan Perguruan Tinggi Halmahera yang terletak di Komplek Universitas Halmahera jalan Wari Raya, Tobelo, Halmahera utara. Dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No 121/k/SIP/1971 tanggal 15 april 1972 telah di tegaskan syarat untuk mengajukan sita jaminan (*conservatoir beslag*). Juga harus memenuhi syarat-syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam surat edaran Mahkamah Agung RI No 05 Tahun 1975 tanggal 1 desember 1975; sehingga tidak punya dasar Penggugat serta merta meminta sita jaminan tanpa memiliki alasan hukum yang jelas.
12. Bahwa Tergugat I menolak dengan Tegas dalil Penggugat point 27. Sebab dalil Penggugat tersebut sama sekali tidak didukung bukti-bukti yang otentik sebagaimana syarat yang ditentukan dalam pasal 180 HIR dan dan juga Posita maupun Petitum Penggugat tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam surat edaran Mahkamah Agung RI tanggal 1 desember 1975 No 06 Tahun 1975 dan Tanggal 17 mei 1971 No 03 tahun 1971. menurut Surat Edaran Mahkamah Agung RI no 03

Hal 19 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



tahun 1971, Putusan *Uitvoerbaar bij vooraad* dapat dijatuhkan dengan syarat-syarat sebagai berikut : (a) Ada surat otentik atau tulisan yang menurut Undang-undang mempunyai kekuatan bukti. (b) Ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum yang pasti (*Inkracht gewisde*) sebelumnya yang menguntungkan pihak penggugat dan ada hubungan dengan gugatan yang bersangkutan. (c) Adanya Gugatan provisi yang dikabulkan. dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat jelas tidak memenuhi syarat baik yang di tentukan oleh pasal 180 HIR maupun surat edaran Mahkamah Agung Tersebut;

13. Bahwa Penggugat dalam provisinya tidak berdasar yang dimintakan karena Penggugat sudah menjadi dosen tetap pada universitas Hein namotemo yang sudah aktif sebagai dosen tetap pada tahun 2020, bukan lagi sebagai Dosen tetap tergugat I;
14. Bahwa para Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat selain dan selebihnya karena dalil-dalil Penggugat tidak beralasan Hukum;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Para Tergugat, memohon Kepada Yang Mulia Majelis Hakim, yang memeriksa, dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut :

Dalam Eksepsi

- Mengabulkan Eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya

Dalam Pokok Perkara

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

Atau, apabila Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban para Tergugat, Penggugat mengajukan Replik, kemudian dilanjutkann dengan Duplik dari para Tergugat dan untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan, Penggugat untuk menguatkan dalil Gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda sebagai bukti P.1 sampai dengan P. 19 sebagai berikut:

1. Photo copy dari asli Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai (Dosen) Tetap Yayasan Perguruan Kristen Halmahera No.97/YPKH-8/KPTS/2016 selanjutnya diberi tanda P.1;
2. Photo copy dari asli Surat Perjanjian Kerja No.12/Perat/YPKH/2016 selanjutnya diberi tanda P.2;

Hal 20 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Photo copy dari asli Slip Gaji terakhir Bulan Desember 2019 Penggugat selanjutnya diberi tanda P.3;
4. Photo copy dari asli Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI No.139.B/K12/SK/2017 tentang Pengangkatan dalam jabatan tenaga pengajar Perguruan Tinggi selanjutnya diberi tanda P.4;
5. Photo copy dari asli Sertifikat Pendidik (Sertifikasi Dosen) selanjutnya diberi tanda P.5;
6. Photo copy dari asli SK Pengangkatan Ketua Senat Fakultas selanjutnya diberi tanda P.6;
7. Photo copy dari asli Rincian pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan oleh Para Tergugat di tahun 2021 selanjutnya diberi tanda P.7;
8. Photo copy dari copy Tanggal pengajuan perpindahan homebase Penggugat dari Universitas Halmahera ke Universitas Hein Namotemo yang bersumber dari pangkalan Data Dikti (PD Dikti) selanjutnya diberi tanda P.8;
9. Photo copy dari asli SK Pemberhentian Pegawai Tetap No.02/YPKH-1/Kpts/2020 selanjutnya diberi tanda P.9;
10. Photo copy dari copy Anjuran Dinas Tenaga Kabupaten Halmahera Utara No.560/183/2020 tertanggal 3 Agustus 2020 selanjutnya diberi tanda P.10;
11. Photo copy dari copy Risalah Perundingan Mediasi tertanggal 15 Juli 2020 selanjutnya diberi tanda P.11;
12. Photo copy dari asli Surat Tugas dari Universitas Halmahera kepada Penggugat untuk melanjutkan studi di tahun 2012 selanjutnya diberi tanda P.12;
13. Photo copy dari asli SK kenaikan gaji berkala Penggugat sebagai pegawai tetap Yayasan Perguruan Kristen Halmahera tertanggal 30 Oktober 2018 selanjutnya diberi tanda P.13;
14. Photo copy dari asli SK Dekan Fakultas Ilmu Alam dan Teknologi Rekayasa Universitas Halmahera Nomor 469/Uniera.B/Kpts/2019 tentang penetapan dosen penanggung seminar proposal penelitian mahasiswa Program Studi Agroteknologi, tertanggal 2 Desember 2019 selanjutnya diberi tanda P.14;
15. Photo copy dari asli SK Dekan Fakultas Ilmu Alam dan Teknologi Rekayasa Universitas Halmahera Nomor 462/Uniera .B/Kpts/2019 tentang Penetapan Dosen Pembimbing proposal penelitian mahasiswa Program Studi Agroteknologi, tertanggal 28 November 2019 selanjutnya diberi tanda P.15;
16. Photo copy dari asli SK Mengajar Penggugat pada semester ganjil (Juli 2019 – Desember 2019) tahun akademik 2019/2020 pada program studi Agroteknologi selanjutnya diberi tanda P.16;

Hal 21 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



17. Photo copy dari photo copy Data jumlah mahasiswa aktif, dosen tetap, dosen tidak tetap pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020 dan jumlah mahasiswa aktif pada semester ganjil 2018/2019, semester genap tahun ajaran 2018/2019 berdasarkan pelaporan Universitas Halmahera yang bersumber dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) selanjutnya diberi tanda P.17;
18. Photo copy dari photo copy Data Dosen Penggugat yang bersumber dari Pangkalan Data Dikti yang menunjukkan pada tanggal 1 Juli 2020 Penggugat masih tercatat bekerja dan menjadi dosen tetap di Universitas Halmahera selanjutnya diberi tanda P.18;
19. Photo copy dari asli Slip gaji bulan Agustus 2019 Penggugat selanjutnya diberi tanda P.19;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan, selain bukti surat Penggugat mengajukan saksi sebanyak 6 (enam) orang sebagai saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya :

1. Saksi Marthen D.Boediman, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi pernah bekerja di UNIRA sejak tahun 2008;
- Bahwa saksi bekerja di UNIRA sebagai Dosen Tetap;
- Bahwa saksi akhir tahun 2012 sebagai Rektor;
- Bahwa saksi menerima gaji sebesar lebih kurang 4 juta'an per bulan;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi tahu Penggugat di berhentikan karena alasan efisiensi;
- Bahwa Penggugat sampai sekarang tidak lagi menerima gaji setelah diberhentikan;
- Bahwa Penggugat sejak diberhentikan tidak diberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ataupun hak-hak lainnya;
- Bahwa Penggugat tidak lagi menerima sertifikasi dosen sejak diberhentikan dari UNIRA;
- Bahwa Penggugat tidak menerima uang THR;
- Bahwa saksi tidak lagi bekerja di UNIRA sejak tahun 2014;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

2. Saksi Anselmus Puasa, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi pernah bekerja sejak tahun 1999;
- Bahwa saksi jabatan sebagai Honorer;
- Bahwa saksi menerima gaji sebesar lebih kurang 3 juta'an per bulan;
- Bahwa saksi selain gaji tidak menerima tunjangan-tunjangan lainnya;



- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2008;
 - Bahwa saksi tidak tahu berapa besaran gaji Penggugat;
 - Bahwa Penggugat diangkat sebagai dosen tetap sejak tahun 2016;
 - Bahwa Penggugat diberhentikan karena alasan efisiensi;
 - Bahwa saksi sekarang tidak lagi bekerja di UNIRA;
 - Bahwa Penggugat sekarang tidak bekerja lagi di UNIRA;
- Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

3. Saksi Yunelfi Muraino Hohary, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai bekerja di UNIRA sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi jabatan sebagai Kepala Biro Akademik;
- Bahwa jabatan Penggugat di UNIRA sebagai dosen;
- Bahwa sejak tahun 2018 Penggugat diminta oleh pihak UNHENA;
- Bahwa Penggugat menerima SK.Pemberhentian pada bulan Januari 2020;
- Bahwa Penggugat diberhentikan karena alasan efisiensi;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa saksi sekarang tidak lagi bekerja di UNIRA ;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

4. Saksi Victor Peter Lodewyk Duan, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai masuk kerja di UNIRA sejak tahun 2011;
- Bahwa saksi jabatan sebagai dosen;
- Bahwa pembayaran gaji di UNIRA selalu lancar;
- Bahwa pembayaran gaji dibayarkan setiap dibawah tanggal lima (5);
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa Penggugat diberhentikan karena alasan efisiensi;
- Bahwa Penggugat di UNIRA sebagai Dosen tetap;
- Bahwa saksi sekarang tidak lagi bekerja di UNIRA ;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

5. Saksi Jarot Digdo Ismoyo, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai bekerja di UNIRA sejak tahun 2008;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat ;
- Bahwa saksi jabatan sebagai dosen tetap;



- Bahwa saksi menerima gaji sekitar Rp.4 juta'an/perbulan;
- Bahwa gaji Penggugat sekitar Rp.4 juta'an/perbulan;
- Bahwa selain gaji ada tunjangan-tunjangan lainnya;
- Bahwa gaji tersebut sudah termasuk tunjangan lainnya;
- Bahwa Penggugat di berhentikan karena alasan efisiensi dosen;
- Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan;
- Bahwa Penggugat diberhentikan terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020;
- Bahwa saksi juga diberhentikan karena alasan efisiensi dosen;
- Bahwa saksi diberhentikan terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020;
- Bahwa saksi tidak pernah melakukan kesalahan;
- Bahwa Penggugat pada saat kisruh berada di pihak GMIH yang baru adalah sebagai kuasa hukumnya;
- Bahwa saksi juga pada saat kisruh berada di pihak GMIH yang baru adalah sebagai kuasa hukumnya;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

6. Saksi Nonice Manikome, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di UNHENA sejak tahun 2017;
- Bahwa saksi jabatan sebagai KPRODI jurusan Agroteknologi;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2020;
- Bahwa Penggugat bekerja di UNHENA sejak Maret 2019;
- Bahwa Penggugat mengajar di UNHENA sebagai dosen honor;
- Bahwa Penggugat bekerja di UNHENA tidak ada perjanjian kerja;
- Bahwa Penggugat menerima gaji di UNHENA sebesar Rp.3 juta'an per bulan;
- Bahwa sejak bulan Agustus/September 2020 sudah masuk Pangkalan Data di UNHENA ;
- Bahwa di UNHENA ada Peraturan Kepegawaian, SOP, Statuta;
- Bahwa untuk masuk di UNHENA harus ada surat keterangan lolos butuh;
- Bahwa Homebase Penggugat di UNHENA sejak bulan Agustus 2020;
- Bahwa Penggugat sekarang masih mengajar di UNHENA;
- Bahwa saksi sekarang masih bekerja di UNHENA;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya, para Tergugat mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tandan sebagai T.1 sampai dengan T.12, sebagai berikut :

1. Photo copy sesuai dengan aslinya Akta Notaris Yayasan Perguruan Tinggi Halmahera selanjutnya diberi tanda T.1 ;
2. Photo copy sesuai dengan aslinya Anggaran Rumah Tangga tahun 2014 selanjutnya diberi tanda T.2;
3. Photo copy sesuai dengan aslinya Statuta Universitas Halmahera Tahun 2019 selanjutnya diberi tanda T.3;
4. Photo copy sesuai dengan aslinya Peraturan Kepegawaian tahun 2015 selanjutnya diberi tanda T.4;
5. Photo copy sesuai dengan aslinya Surat Pernyataan Pangkalan sebagai Dosen Tetap selanjutnya diberi tanda T.5;
6. Photo copy sesuai dengan aslinya SK Pengangkatan sebagai Dosen Tetap selanjutnya diberi tanda T.6;
7. Photo copy sesuai dengan aslinya Surat Perjanjian Kerja selanjutnya diberi tanda T.7;
8. Photo copy sesuai dengan aslinya Surat Edaran Keputusan Bersama Dewan Pembina dan Yayasan Kristen Halmahera selanjutnya diberi tanda T.8;
9. Photo copy dari photo copy Data Dosen di Forlap Dikti yang menerangkan Penggugat sudah bekerja dan menjadi Dosen Tetap di Universitas Hein Namotemo selanjutnya diberi tanda T.9;
10. Photo copy sesuai aslinya SK. Badan Pengurus Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Halmahera Nomor 02/ypkh-1/Kpts/2020 tanggal 14 Januari 2020 Tentang Pemberhentian Pegawai Tetap Universitas Halmahera selanjutnya diberi tanda T.10;
11. Photo copy dari photo copy menyatakan bahwa Penggugat sudah menjadi dosen luarsejak tahun 2019 selanjutnya diberi tanda T.11 ;
12. Photo copy dari photo copy Permenristekdikti Nomor 50 tahun 2018 tentang perubahan atas Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dalam pasal 29 menerangkan tentang batas dosen perprogram studi adalah berjumlah 5 orang selanjutnya di beri tanda T.12 ;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan, selain bukti surat Para Tergugat mengajukan saksi sebanyak 3 (tiga) orang sebagai saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya :

1. **Saksi Charlos Tuyu**, menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2016;

Hal 25 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi jabatan sebagai staf ITE sejak tahun 2014;
- Bahwa saksi sekarang jabatan sebagai direktur ITI;
- Bahwa saksi bertugas mengelola Pangkalan data;
- Bahwa saksi bertugas pengurusan data dosen;
- Bahwa pangkalan data online operatornya saksi sendiri;
- Bahwa pangkalan data offline operatornya orang lain, tetapi saksi mengetahui;
- Bahwa saksi menerima gaji sebesar Rp.4 juta'an, per bulan;
- Bahwa saksi selain gaji ditambah tunjangan yang sifatnya tidak tetap;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa Penggugat masih di UNIRA sejak tahun 2019;
- Bahwa Penggugat awal Januari 2020 tidak ada lagi tercatat di pangkalan data;
- Bahwa Penggugat selain mengajar di Uniera juga mengajar di Unheina;
- Bahwa Penggugat diberhentikan karena alasan efisiensi dan Penggugat tidak patuh terhadap pimpinan;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

2. Saksi Jerizal Petrus, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi bekerja di UNIRA sejak tahun 2012;
- Bahwa saksi jabatan sebagai bagian keuangan;
- Bahwa Penggugat diberhentikan tanggal 14 Januari 2020;
- Bahwa Penggugat diberhentikan alasan efisiensi dosen;
- Bahwa alasan efisiensi dosen ada dua hal;
- Bahwa alasan pertama mengalami hal keuangan;
- Bahwa alasan kedua karena Penggugat melakukan perlawanan terhadap dewan pimpinan/ketua Yayasan;
- Bahwa gaji Penggugat sekitar Rp.4juta'an per bulan termasuk tunjangan-tunjangan lainnya;
- Bahwa Penggugat pernah mendapat teguran atau peringatan secara lisan sebanyak tiga kali;
- Bahwa Penggugat adalah bagian dari kelompok yang melakukan perlawanan, yaitu tidak sejalan dengan dewan pembina;
- Bahwa Penggugat karena adanya keberpihakan dengan kelompok di luar Yayasan;

Hal 26 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



- Bahwa di YPKH dan Uniera ada Peraturan Kepegawaian, Statuta dan Perjanjian kerja serta surat pernyataan;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

3. Saksi Deki Itje, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai bekerja di Yayasan sejak tahun 2015;
- Bahwa saksi jabatan sebagai staf TU di Yayasan;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak kuliah tahun 2015;
- Bahwa Penggugat diberhentikan alasan efisiensi dosen;
- Bahwa Penggugat diberhentikan sejak Januari 2020;
- Bahwa Penggugat melanggar/melawan Pimpinan Yayasan;
- Bahwa pada waktu kisruh GMIH (Gereja Masehi Injili di Halmahera dan Penggugat ada di pihak yang berlawanan dengan Yayasan;
- Bahwa Penggugat tidak patuh dengan Pimpinan Yayasan;
- Bahwa Penggugat sejak selesai studi S3 tidak lagi mengajar di UNIRA;
- Bahwa sejak tahun 2019 Penggugat sudah bekerja di Universitas Hein Namotemo (UNHENA);
- Bahwa Yayasan dibawah naungan GMIH (Gereja Masehi Injili di Halmahera);
- Bahwa (Universitas Halmahera (UNIRA) dibawah naungan Yayasan Perguran Kristen Halmahera (YPKH);
- Bahwa badan pengurusnya berbeda;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut diatas Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II akan menaggapinya dalam kesimpulan

Menimbang, bahwa Pengugat mengajukan kesimpulan sedangkan Para Tergugat tidak mengajukan kesimpulannya;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dari Gugatan Penggugat adalah sebgaimana tersebut diatas ;



Menimbang, bahwa antara para pihak telah diusahakan perdamaian, namun perdamaian tersebut tidak berhasil dicapai ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas, Para Tergugat menanggapi dalam jawabannya yang memuat 3 (tiga) hal yaitu Provisi, Eksepsi, dan Pokok Perkara

Dalam Provisi

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat mengajukan tuntutan provisi, maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa dalam provisi Penggugat yang menuntut agar para Tergugat sesuai Pasal 96 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Pasal 155 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 membayar kepada Penggugat seluruh upah dan hak – hak lain yang biasa diterimanya serta menuntut putusan provisi ini dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lain;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai Putusan Provisi telah diatur dalam pedoman teknis administrasi dan teknis peradilan buku II edisi 2007 yang diterbitkan oleh Mahkamah Agung tahun 2008;

Menimbang, bahwa putusan provisi adalah putusan yang dijatuhkan hakim guna menjawab tuntutan provisi, yaitu menetapkan suatu tindakan sementara bagi kepentingan salah satu pihak sebelum putusan akhir dijatuhkan yang sifatnya sangat segera dan mendesak serta tidak menyangkut pokok perkara

Menimbang, bahwa tuntutan putusan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut diatas yang pada pokoknya mengenai pembayaran upah yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, dimana hal tersebut masih harus dibuktikan terlebih dahulu apakah Tergugat benar-benar tidak melakukan pembayaran sesuai tuntutan Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat tersebut, Majelis Hakim menilai bahwa tuntutan provisi tersebut sudah memasuki materi pokok perkara yang masih perlu pembuktian, dan oleh karenanya akan dipertimbangkan dan diputus bersama-sama dengan putusan akhir, dengan demikian tuntutan provisi Penggugat tersebut sudah selayaknya untuk ditolak;

Dalam Eksepsi

Menimbang, bahwa dalam Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Eksepsi mengenai Kompetensi Absolut (Kewenangan Mengadili)
2. Exceptio temporis (eksepsi daluwarsa)
3. Eksepsi error in persona ;
4. Eksepsi Obscuur Libel (gugatan penggugat kabur)

Hal 28 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



5. Exceptio peremptoria

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi mengenai Kompetensi Absolut (Kewenangan Mengadili), Majelis Hakim telah memutuskan dalam Putusan Sela pada hari Rabu, tanggal 3 Maret 2021 dengan Amar sebagai berikut :

1. Menolak eksepsi Para Tergugat mengenai kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini;
3. Memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk melanjutkan perkara ini
4. Menanggungkan biaya perkara sampai Putusan Akhir;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi para Tergugat mengenai kompetensi absolut dinyatakan ditolak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan Eksepsi selanjutnya dari Tergugat I dan II ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II mengenai Exceptio temporis (eksepsi daluwarsa) dan Exceptio peremptoria karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah melewati ketentuan waktu sesuai pemberhentiannya sebagai Dosen tetap di Yayasan Perguruan Kristen Halmahera, disebabkan pemberhentian Penggugat terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020, sehingga jika dihitung waktunya sudah melewati waktu untuk mengajukan gugatan karena semestinya penggugat mengajukan sebelum tanggal 14 Januari 2021. Sebagaimana dalam ketentuan hukum pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa “ *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 tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha*”. berdasarkan ketentuan hukum tersebut maka gugatan Penggugat sudah daluwarsa dalam mengajukan gugatan, sebagaimana juga dalam ketentuan Pasal 1946 KUH Perdata, daluwarsa atau lewat waktu (expiration) selain dapat menjadi dasar hukum untuk memperoleh sesuatu, juga menjadi landasan hukum untuk membebaskan (release) seseorang dari suatu perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu. prinsip ini sudah sangat jelas. Penggugat sudah tidak bisa lagi menuntut haknya apabila waktu mengajukan gugatan telah berakhir sesuai ketentuan Undang-undang, apalagi hak menuntutnya secara undang-undang juga sudah berakhir, sehingga patut di tolak gugatan Penggugat disebabkan sudah daluwarsa ;

Hal 29 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan Putusan No. 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan ini Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sekaligus menyatakan hukum bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat Artinya kedua Pasal tersebut telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dan jika mengacu pada Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Psa 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila alasan PHK tersebut diluar Pasal 160 Ayat (3) dan Psa 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada tenggang waktu untuk memperkarakan kembali kasus tersebut ke lembaga Perselisihan hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang Exceptio temporis (eksepsi daluwarsa) dan Exceptio peremptoria tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II mengenai Eksepsi error in persona karena Gugatan Penggugat yang menarik Tergugat II sebagai Pihak dalam perkara ini adalah keliru dan salah orang, disebabkan kewenangan Universitas sesuai pasal 16 statuta Universitas Halmahera tahun 2019, kewenangan universitas dalam hal ini rector adalah melaksanakan penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melakukan pembinaan, kemahasiswaan, dosen dan pegawai serta merusmuskan norma akademik dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Olehnya itu dalam tanggung jawab universitas adalah melakukan tugas-tugas Tridharma di perguruan tinggi dan kewenangan pemberhentian dan pengangkatan pegawai berada pada Yayasan sebagai pemberi kerja bagi dosen dan pegawai yang tunduk pada Undang-Undang no 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan dan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Maka Penggugat dalam gugatannya menarik Tergugat II sebagai pihak dalam gugatan ini adalah keliru dan patut ditolak gugatan penggugat ;

Menimbang, bahwa bahwa Majelis Hakim berpendapat, adalah hak Penggugat untuk menentukan siapa-siapa yang ditarik sebagai pihak dalam perkara ini, hal ini sesuai dengan yurisprudensi tetap Mahkamah Agung RI sebagaimana diuraikan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 3909 K/Pdt/1994 tanggal 7 Mei 1997 yang pada pokoknya menyatakan : "Hak Penggugat untuk menentukan siapa-siapa yang dijadikan atau ditarik menjadi pihak dalam perkara" ;

Hal 30 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II mengenai Eksepsi error in persona tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II mengenai Eksepsi Obscuur Libel (gugatan penggugat kabur) karena dalam gugatan Penggugat yang menguraikan alasan-alasan gugatan dalam point 1- 44 adalah kabur disebabkan tidak ada kesesuaian antara fakta dalam gugatan dengan yang dituntut, sebagaimana dalam point 22, 24, 26, 30, 31., 37, 38, 41 gugatan penggugat mengulang-ulang permintaannya, yang prinsipnya tidak berdasar karena permasalahan yang disengketakan berkaitan dengan Surat Lolos Butuh sudah tidak perlu dimintakan lagi, disebabkan status Penggugat sudah menjadi dosen tetap yang terdaftar di kampus Universitas Hein namotemo. fakta ini membuktikan bahwa Penggugat telah mendaftar di Universitas Hein Namotemo sebelum diberhentikan, sehingga jika mengacu pada surat perjanjian kerja yang pernah di tandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat I tertanggal 1 agustus 2012 telah terpenuhi bentuk pelanggaran olehnya itu, sangat beralasan hukum gugatan Penggugat kabur ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa tidak jelas objek sengketa dalam Gugatannya, tidaklah menjadi alasan menyatakan Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) karena hal tersebut adalah masalah yang harus dibuktikan oleh masing-masing pihak yaitu Penggugat dan Para Tergugat ;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat bersumber pada posita dan sesuai dengan kaidah penyusunan surat gugatan, maka majelis hakim berpendapat bahwa keadaan seperti itu tidak mengakibatkan gugataan menjadi *obscur libel*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Eksepsi Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa karena Eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak maka Majelis Hakim akan memperimbangkan pokok perkara ;

Dalam Pokok Perkara:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan antara Penggugat dengan para Tergugat;



Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai kompensasi pengakhiran hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu pokok permasalahan yang menjadi sengketa antara Penggugat dengan para Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Hubungan Kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, maka hubungan kerja yang dimaksud haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja (para Tergugat dan Penggugat)" dan sebagaimana dijelaskan pula dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan menurut ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha";

Menimbang, bahwa memperhatikan substansi Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah termasuk dalam perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh salah satu pihak, akibat adanya perbedaan tersebut sangatlah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan Kepegawaian dan perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa dalam mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil sangkalan Para Tergugat, Majelis Hakim hanya

Hal 32 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan, sedangkan yang tidak ada relevansinya akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dalam mempertimbangkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara a quo, majelis hakim akan mempertimbangkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang hukum Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam mengadili gugatan perselisihan pengakhiran hubungan kerja, bagian pertama yang perlu dibuktikan oleh para pihak adalah hubungan kerja diantara keduanya, di dalam hukum ketenagakerjaan dikenal satu prinsip bahwa pihak yang dapat mengajukan gugatan kepada pihak lainnya, terkait perselisihan hubungan industrial kedua belah pihak atau para pihak harus memiliki hubungan hukum yang disebut dengan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-19 dan saksi-saksi yaitu 1. Marthen D.Boediman, 2. Anselmus Puasa, 3. Yunelfi Muraino Hohary, 4. Victor Peter Lodewyk Duan, 5. Jarot Digo Ismoyo, 6. Nonice Manikome;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P-1 tentang Pengangkatan Pegawai (Dosen) dan bukti surat P-2 tentang Perjanjian Kerja serta berdasarkan keterangan saksi Marthen D Boediman dan Jarot Digo Ismoyo sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat mulai masuk kerja di UNIRA terhitung sejak tahun 2016 ;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa dengan cermat dan teliti berdasarkan bukti-bukti surat serta keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, maka mejalis hakim menemukan fakta bahwa antara Penggugat dan para Tergugat adanya hubungan kerja, yang sama-sama memiliki hak dan kewajiban serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya masing-masing;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P.3 tentang slip gaji terakhir dan bukti surat P.6 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas dan bukti surat P.7 tentang rincian pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan oleh Para Tergugat di tahun 2021;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa dengan cermat dan teliti dari bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut atas, majelis hakim menemukan fakta bahwa Para Tergugat masih

Hal 33 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mampu membayar gaji dan menyetorkan iuran BPJS Penggugat, walaupun mengalami keterlambatan dan selama bekerja/mengajar di UNIRA Penggugat mempunyai kinerja yang baik sehingga jabatan Penggugat terakhir adalah sebagai Ketua Senat Fakultas Ilmu Alam dan Teknologi Rekayasa di perguruan Universitas Halmahera;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P.8 tentang Tanggal pengajuan perpindahan homebase Penggugat dari Universitas Halmahera ke Universitas Hein Namotemo yang bersumber dari pangkalan Data Dikti (PD Dikti) dan bukti surat P.9 tentang SK Pemberhentian Pegawai Tetap No.02/YPKH-1/Kpts/2020 dan berdasarkan keterangan Marthen D.Boediman dan Anselmus Puasa sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati secara cermat dan teliti bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, majelis hakim menemukan fakta bahwa Penggugat sejak Januari 2020 telah bekerja dan mengajar di Universitas lain (UNHENA) dan dikuatkan dari sumber pangkalan data Dikti, oleh karena Penggugat telah dianggap melanggar peraturan pegawai yang diterapkan di YPKH/UNIARA dan Statuta serta perjanjian yang telah disepakati bersama, maka tindakan Para Tergugat melakukan pemberhentian terhadap Penggugat telah sesuai ketentuan peraturan tersebut diatas;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P.10 tentang Anjuran Dinas Tenaga Kabupaten Halmahera Utara No.560/183/2020 tertanggal 3 Agustus 2020 dan bukti surat P.11 tentang Risalah Perundingan Mediasi tertanggal 15 Juli 2020 dan berdasarkan keterangan Jarot Digdo Ismoyo sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa secara cermat dan teliti bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, majelis hakim menemukan fakta bahwa atas tindakan pemberhentian yang dilakukan oleh Para Tergugat, maka Penggugat menuntut uang pesangon dan hak-hak lainnya, sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja, akan tetapi Para Tergugat tidak mau memberikan uang pesangon sebagaimana dimintakan oleh Penggugat, sehingga permasalahan ini dilakukan perundingan mediasi di Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara, dan dalam perundingan tersebut tidak menemukan kata sepakat, akhirnya Mediator mengeluarkan Anjuran untuk melanjutkan penyelesaian perkara a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate;

Hal 34 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P.17 tentang Data jumlah mahasiswa aktif, dosen tetap, dosen tidak tetap pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020 dan jumlah mahasiswa aktif pada semester ganjil 2018/2019, semester genap tahun ajaran 2018/2019 berdasarkan pelaporan Universitas Halmahera yang bersumber dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) dan bukti surat P.18 tentang Data Dosen Penggugat yang bersumber dari Pangkalan Data Dikti yang menunjukkan pada tanggal 1 Juli 2020 Penggugat masih tercatat bekerja dan menjadi dosen tetap di Universitas Halmahera serta berdasarkan keterangan Jarot Digdo Ismoyo dan Marthen D.Boediman dan Nonice Manikome sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa secara cermat dan teliti bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, majelis hakim menemukan fakta bahwa bersumber dari pangkalan Data Dikti Penggugat masih tercatat di Universitas Halmahera (UNIERA) hingga tanggal 1 Juli 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup berupa bukti surat T-1 sampai dengan bukti surat T-12 dan saksi-saksi yaitu 1. Charlos Tuyu, 2. Jerizal Petrus, 3. Deki Itje;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Para Tergugat yaitu alat bukti surat T-1 tentang Akta Notaris Yayasan Perguruan Tinggi Halmahera, dan bukti surat T-2 tentang Anggaran Rumah Tangga dan bukti surat T.3 tentang Statuta Universitas Halmahera tahun 2019 dan bukti surat T.4 tentang Peraturan Kepegawaian tahun 2015 serta berdasarkan keterangan Jerizal Petrus dan Charlos Tuyu sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa dengan cermat dan teliti bukti-bukti surat serta berdasarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, maka majelis hakim menemukan fakta bahwa Yayasan Perguruan Kristen Halmahera (YPKH) adalah merupakan Lembaga pengelola perguruan tinggi Universitas Halmahera (UNIRA) yang berbadan hukum dan menerapkan Peraturan Kepegawaian yang harus dipatuhi oleh semua pegawai dan staf maupun dosen yang mengajar di UNIRA;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Para Tergugat yaitu alat bukti surat T.5 tentang Pengangkatan sebagai Dosen Tetap dan bukti surat T.6 tentang SK Pengangkatan sebagai dosen tetap dan bukti surat T.7 tentang Surat Perjanjian Kerja serta berdasarkan keterangan Jerizal Petrus dan Charlos Tuyu dan Deki Itje sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat;

Hal 35 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Menimbang, bahwa bahwa memperhatikan dan memeriksa dengan cermat dan teliti bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, maka majelis hakim menemukan fakta bahwa Para Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai dosen tetap karena kinerja yang baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kampus UNIRA;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Para Tergugat yaitu alat bukti surat T.9 tentang Data Dosen di Forlap Dikti yang menerangkan Penggugat sudah bekerja dan menjadi Dosen tetap di Universitas Hein Namotemo (UNHENA) dan bukti surat T.10 tentang Pemberhentian sebagai Dosen dan bukti surat T.11 tentang Penggugat sudah menjadi dosen luar sejak tahun 2019 serta berdasarkan keterangan Jerizal Petrus dan Charlos Tuyu sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan lampiran gugatan Penggugat berupa anjuran dan risalah perundingan yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara, yang menjadi objek perkara a quo sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui proses mediasi;

Menimbang, bahwa mengingat Penggugat didalam gugatannya melampirkan risalah perundingan dan anjuran Mediator, merujuk pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pengajuan gugatan Penggugat terbukti telah sesuai dengan hukum, sehingga gugatan tersebut secara formil dinyatakan dapat diterima;

Menimbang, bahwa menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat mohon kepada majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate menghukum para Tergugat untuk membayar uang pesangon sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja, atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pemberhentian yang dilakukan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan posita angka 3, 4,5,6, dan 7 dalil jawaban para Tergugat sebagaimana bukti surat (vide: T.3.T.4,T.7 dan T.10) dan berdasarkan keterangan Jerizal Petrus dan Chalos Tuyu sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat, bahwa para Tergugat memberhentikan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku berkaitan dengan efisiensi dosen keuangan kampus yang mengalami defisit keuangan, dan langkah efisiensi yang dilakukan oleh Para Tergugat dalam rangka tetap menghidupkan kampus di tengah kondisi keuangan yang sulit, dan para Tergugat punya etiked baik untuk memberikan pesangon tetapi tidak sebesar yang dimintakan oleh Penggugat;



Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban para Tergugat, majelis hakim menemukan fakta, perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah jenis perselisihan hak sebagaimana dicatatkan oleh Penggugat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara;

Menimbang, bahwa karena Penggugat merasa tidak pernah melakukan kesalahan dan merasa dirugikan atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian yang dilakukan oleh para Tergugat, di mana pihak para Tergugat tidak mau memberikan pesangon sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja, hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, atas tindakan tersebut diatas telah cukup beralasan bagi Penggugat untuk mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil jawaban para Tergugat, terkait dengan kondisi keuangan kampus mengalami defisit atau penurunan, sedangkan sumber pendapatan kampus adalah bergantung keuangan pada mahasiswa dan pembayaran SPP mahasiswa, maka para Tergugat mengalami keterlambatan untuk membayar gaji Penggugat pada bulan Desember 2019, dan baru dibayarkan pada bulan Januari 2020, sebagaimana bukti surat yang diajukan oleh Penggugat (vide: P.3) dan berdasarkan keterangan Jarot Digdo Ismoyo sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat serta bersesuaian dengan keterangan Jerizal Petrus sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati keterangan dari para pihak tersebut diatas, Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa para Tergugat mengakui oleh karena keuangan kampus mengalami penurunan maka para Tergugat mengalami keterlambatan untuk membayar gaji, termasuk penyetoran BPJS Penggugat, maka majelis berpendapat bahwa para Tergugat telah melalaikan kewajibannya sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan juncto Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa setelah mendengar dan memperhatikan keterangan Jerizal Petrus dan Deki Itje sebagai saksi yang diajukan oleh para Tergugat bahwa alasan para Tergugat melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat didasarkan alasan efisiensi dosen, selain itu dikatakan pula bahwa untuk menghidupkan kampus ditengah kondisi keuangan yang sulit dan adanya perlawanan serta tidak patuh terhadap



pimpinan Yayasan sehingga tidak sejalan dengan pihak Para Tergugat, selain itu Penggugat juga mengajar di Universitas lain, sebagaimana bukti surat yang diajukan oleh para Tergugat (vide: T.9) dan berdasarkan keterangan Charlos Tuyu dan Jerizal Petrus sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat, maka majelis berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan para Tergugat tidak terjalin harmonis lagi;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan memeriksa secara cermat dan teliti bukti-bukti surat serta mendengarkan keterangan-keterangan saksi tersebut diatas, majelis hakim menemukan fakta bahwa terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020 Para Tergugat telah memberhentikan Penggugat dengan dasar alasan efisiensi dosen;

Menimbang, bahwa menurut Pasal 164 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;

Menimbang, bahwa karena Penggugat di PHK karena alasan efisiensi, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini", maka majelis hakim berpendapat bahwa dalam penyelesaian perselisihan antara Penggugat dan Para Tergugat haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu, sesuai hukum Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) bisa terjadi karena kehendak pengusaha, pekerja, perintah undang-undang dan putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa berpedoman pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat akan diputuskan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);



Menimbang, bahwa oleh karena permohonan Penggugat untuk pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat telah memenuhi ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan, sebagaimana fakta yang telah terbukti, walaupun Penggugat merasa tidak pernah melakukan kesalahan dalam menjalankan proses belajar mengajar di UNIRA, maka setelah memperhatikan kenyataan yang terdapat di dalam dokumen pembuktian maupun keterangan-keterangan saksi yang dihadirkan di persidangan, bahwa Penggugat diberhentikan dengan dasar alasan efisiensi dosen dan dianggap telah melakukan pelanggaran/perlawanan serta tidak patuh terhadap Para Tergugat, maka cukup beralasan Para Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja (pemberhentian) terhadap Penggugat, karenanya dengan merujuk Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 152 juncto Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berakhir terhitung sejak dikeluarkan SK.Pemberhentian;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat mengingat kedua belah pihak telah melakukan perjanjian kerja sebagaimana bukti surat yang diajukan oleh Para Tergugat (vide: T.7) dan Surat Pernyataan (vide: T.5) serta berdasarkan keterangan Marthen D.Boediman dan Jarot Digdo Ismoyo sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat serta berdasarkan keterangan Jerizal Petrus dan Deki Ite sebagai saksi yang diajukan oleh Para Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat status hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menghitung masa kerja Penggugat, di dalam gugatan Penggugat, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja/mengajar di UNIRA sejak tahun 2016 (29 Agustus 2016) sebagaimana bukti surat yang diajukan oleh Penggugat (vide: P.2) dan berdasarkan keterangan Marthen D.Boediman dan Jarot Digdo Ismoyo, serta bersesuaian dengan bukti surat yang diajukan oleh para Tergugat (vide: T.7), sedangkan masa berakhirnya sejak tanggal 14 Januari 2020 (SK.Pemberhentian), maka majelis hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat dilakukan sejak tanggal 29 Agustus 2016 dan berakhir sejak dikeluarkan SK.Pemberhentian (14 Januari 2020);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berakhirnya hubungan



kerja dapat dilakukan sejak dikeluarkan surat keterangan pemberhentian, maka Majelis Hakim dengan mempertimbangkan masa kerja Penggugat, sebagaimana di dalilkan dalam posita angka 2 (dua), bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 29 Agustus 2016 dan berakhir sampai tanggal 14 Januari 2020, maka perhitungan masa kerjanya adalah berdasarkan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat (vide: P.9) dan bersesuaian dengan bukti surat yang diajukan oleh Para Tergugat (vide: T.10), maka majelis berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat adalah 7 tahun lebih, tetapi kurang dari 8 tahun;

Menimbang, bahwa di dalam gugatan Penggugat, Penggugat mendalilkan bahwa gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.4.082.360,-(Empat Juta Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Rupiah) sebagaimana bukti surat yang diajukan oleh Penggugat (vide: P.3) dan berdasarkan keterangan Jarot Digdo Ismoyo sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat, maka majelis hakim mempertimbangkan gaji terakhir tersebut yang akan dijadikan komponen gaji dalam perhitungan pesangon dan yang lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan permohonan Penggugat untuk pengakhiran hubungan kerja terhadap para Tergugat merujuk Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagaimana yang didapat dari fakta persidangan, maka cukup beralasan berdasarkan keadilan pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah merujuk Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan hak-hak Penggugat, yaitu uang pesangon dua kali dan uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak berdasarkan perhitungan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon $2 \times 8 \times \text{Rp.4.082.360,00} = \text{Rp.65.317.760,00}$
- Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 3 \times \text{Rp.4.082.360,00} = \text{Rp.12.247.080,00}$
- Uang Penggantian Hak $15 \% \times (\text{Rp.65.317.760,00} + \text{Rp.12.247.080,00}) = \text{Rp.11.634.726,00}$;
- Total jumlah keseluruhan yang harus dibayar adalah $(\text{Rp. 65.317.760,00} + \text{Rp. 12.247.080,00} + \text{Rp. 11.634.726,00}) = \text{Rp. 89.199.726,00}$

(Terbilang: Delapan Puluh Sembilan Juta Seratus Sembilan puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Enam Rupiah);



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas petitum angka 1 (satu) dapat dikabulkan sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 2 (dua) cukup beralasan para Tergugat untuk melakukan pemberhentian atau pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat 1 dengan Penggugat sejak putusan ini diucapkan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi bahwa Penggugat tidak lagi melakukan kegiatan belajar mengajar di UNIRA sejak dikeluarkan surat pemberhentian tanggal 14 Januari 2020 hingga proses penyelesaian perkara a quo dan telah bekerja di Universitas Hein Namotemo (UNHENA) maka Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan para Tergugat sejak dikeluarkan SK.Pemberhentian tanggal 14 Januari 2020 ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) point a.dapat dikabulkan sebagian dan menolak selain dan selebihnya, point b.oleh karena Penggugat tidak lagi melakukan kegiatan belajar mengajar di UNIRA sejak dikeluarkan surat pemberhentian tanggal 14 Januari 2020 hingga proses penyelesaian perkara a quo, maka tuntutan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) Menghukum Tergugat 1 melunasi dan menyerahkan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat, maka berdasarkan undang-undang tentang BPJS Para Tergugat wajib melaksanakan dan menyelesaikan program yang dimaksud ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Penyelenggara Jaminan Kesehatan para Tergugat wajib mengikut sertakan Penggugat dalam program dan melaksanakan penyetoran iuran BPJS tersebut, hal tersebut tidak hanya melindungi dari sanksi administratif, namun juga bertujuan agar mendapatkan jaminan sosial atas resiko yang mungkin terjadi selama masa kerja, maka majelis hakim berpendapat bahwa para Tergugat wajib memenuhi kewajibannya dan menjalankan sebagaimana yang telah diatur di dalam undang-undang tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas petitum angka 5 (lima) Gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan ;

Mengenai petitum angka 6 (enam), yaitu Menghukum Tergugat 1 dan/atau Tergugat 2 menerbitkan surat pengalaman kerja (surat lolos butuh)



kepada Penggugat, oleh karena pihak Tergugat tidak pernah memberikan surat keterangan lulus butuh kepada Penggugat sampai dengan sekarang sedangkan pihak Penggugat di PHK dengan hormat hal ini sangat bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang berbunyi setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan Tergugat tidak memberikan surat keterangan lulus butuh menyebabkan orang lain tidak dapat bekerja di tempat lain ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas petitum angka 6 (enam) beralasan hukum dan dapat dikabulkan ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 7 (tujuh) Meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas tanah dan gedung kerumahtanggaan (sebelumnya digunakan sebagai kantor direktorat keuangan) Universitas Halmahera milik Tergugat seluas 50 meter x 25 meter yang terletak di kompleks Universitas Halmahera, Jl. Wari Raya, Kec. Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara dengan batas-batas:

Sebelah utara : Dengan Universitas Halmahera;
Sebelah selatan : Dengan jalan;
Sebelah timur : Dengan Universitas Halmahera;
Sebelah barat : Dengan Universitas Halmahera;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara ini tidak pernah dilakukan sita sesuai dengan prosedur administrasi sita terhadap obyek sengketa tersebut, maka petitum angka 7 (tujuh) tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) yaitu Menghukum Tergugat 1 dan Tergugat 2 membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) setiap hari apabila Tergugat 1 dan Tergugat 2 lalai melaksanakan putusan ini, Majelis Hakim berpendapat petitum ini tidak beralasan dan tidak relevan, sebab apabila putusan dalam perkara ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan Tergugat tidak mau melaksanakan isi putusan secara sukarela, maka Penggugat dapat memohon kepada Pengadilan untuk menjalankan eksekusi terhadap putusan tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 9 (sembilan), oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan ini terlebih dahulu, dengan memperhatikan Pasal 180 ayat (1) HIR dan Pasal 191 ayat (1) RBg serta Pasal 332 Rv juncto Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 4 tahun 2001, maka tuntutan yang dimaksud (*uitvoerbaar bij vooraad*) yang diajukan oleh Penggugat haruslah ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, apakah gugatan Penggugat dapat dikabulkan atau tidak dapat diterima ataupun ditolak, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka cukup beralasan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka biaya perkara di bebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan-Peraturan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Dalam Provisi ;

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat adalah sejak hubungan kerja dimulai, yaitu tanggal 29 Agustus 2016 dan dinyatakan putus dan berakhir terhitung sejak tanggal 14 Januari 2020;
3. Menghukum Para Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya adalah total jumlah keseluruhan sebesar **Rp.89.199.726,00 (Delapan Puluh Sembilan Juta Seratus Sembilan Puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Enam Rupiah);**

Hal 43 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat 1 untuk melunasi dan menyerahkan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat ;
5. Menghukum Tergugat 1 dan/atau Tergugat 2 menerbitkan surat pengalaman kerja (surat lolos butuh) kepada Penggugat ;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.3.095.000,00 (Tiga Juta Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Kamis, tanggal 8 April 2021, oleh kami Sugiannur, S.H. sebagai Ketua Majelis, Thobari, S.H. dan Muhammad Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte tanggal 28 Januari 2021, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 20 April 2021, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Janne Ju, S.H., Panitera Pengganti dan Penggugat, tanpa dihadiri Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Thobari, S.H.

Sugiannur, S.H.

Muhammad Iqbal Bopeng, S.H.

Panitera Pengganti,

Janne Ju, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pemberkasan	:	Rp	75.000,00;
2. Biaya Panggilan	:	Rp	3.000.000,00;
3. Biaya Meterai	:	Rp.	10.000,00;
4. Biaya Redaksi.....	:	Rp	10.000,00;
Jumlah	:		<u>Rp 3.095,000,00;</u>

(Tiga Juta Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah)

Hal 44 dari 44 Put. PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tte