



PUTUSAN
Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

POLI ADE WAHID, Kewarganegaraan: Indonesia, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Tempat/Tgl. Lahir, Ternate, 10 April 198, Pekerjaan, Petani/Pekebun, Alamat Jl. Ake Tubo, RT/RW. 001/001, Kel. Tubo, Kec. Ternate Utara, Kota Ternate, Prov. Maluku Utara, melalui kuasanya ABD. SAHRUL BUKALANG, SH dan FADLI M. MARSAOLY, SH Adalah Advokat/Pengacara yang beralamat di Perumahan Grand Arshaf Residence, Block A.07, Fitu Puncak, Ternate Selatan, Kota Ternate – Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 02/ADV-ASB/SK.Sus/PHI/V/2022 tertanggal 09 Mei 2022 yang telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Ternate Nomor: 181/SK.HK.0/5/2021/PN Tte Untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**.

Lawan

PT. LANGGANG BUANA PERKASA beralamat di Jl. Akehuda, Komplek Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, Kota Ternate Utara, Provinsi Maluku Utara, melalui kuasanya M.Bahtiar Husni, SH., MH. Mirjan Marsaoly, SH. Abdullah Ismail, SH. Adalah Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor Hukum (Law Office) “M.BAHTIAR HUSNI & ASSOCIATES” Beralamat di Jalan Nusa Indah No.95 Rt.05/Rw.01 Kel.Tanah Tinggi Kec.Ternate Selatan Kota Ternate Provinsi Maluku

Halaman 1 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



Utara, sesuai Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Mei 2022 dan telah terdaftar pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Ternate Nomor: 192/SK.HK.01/V/2022/PN.Tte Tanggal 19 Mei 2022, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Mei 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 11 Mei 2022 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja yang dimulai sejak bulan Agustus tahun 2013 dimana Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan Tergugat yang beroperasi di Jl. Akehuda, Komplek Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, Kota Ternate Utara, Provinsi Maluku Utara, yang masih merupakan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate;
2. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak bulan Agustus tahun 2013 dimana Tergugat mempekerjakan Penggugat tanpa dibuat perjanjian kerja secara tertulis;
3. Bahwa Tergugat baru membuat perjanjian kerja tertulis dengan Penggugat mulai tanggal 30 September 2014 dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan salinan kontrak kerja tidak pernah diberikan kepada pekerja/buruh;

Halaman 2 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



4. Bahwa pada tanggal 19 Juli 2021 ketika Penggugat masuk kerja seperti biasa oleh Tergugat malah memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang mana dalam surat pemutusan hubungan kerja tersebut menyebut Penggugat sering izin dan tidak masuk bekerja secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan;
5. Bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana disebutkan pada poin 4 tersebut diatas, Penggugat sangat kaget dan bingung dengan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat tidak melakukan perbuatan sering izin apalagi sampai tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan;
6. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat bisa dikatakan Penggugat hampir nyaris tidak pernah meminta izin untuk tidak masuk bekerja kecuali memang keadaan memaksa sehingga membuat Penggugat harus meminta izin tidak masuk kerja;
7. Bahwa Penggugat pernah meminta izin untuk tidak masuk kerja karena saat itu bibi Penggugat meninggal dunia yaitu tepatnya tanggal 13 Maret 2021 dimana Penggugat saat itu meminta izin tidak masuk kerja hanya di hari pemakaman saja dan setelah itu Penggugat kembali bekerja seperti biasa lagi kemudian Penggugat di hari ke 7 (tujuh) tahlilan Alm. bibi baru kembali meminta izin dan Penggugat masuk kerja seperti biasa lagi, terakhir Penggugat meminta izin adalah di hari ke 9 (sembilan) tahlilan bibi Penggugat dan setelah itu Penggugat kembali masuk kerja seperti biasa dimana Tergugat tidak pernah sedikitpun menegur Penggugat atas izin tersebut karena Tergugat pun sebenarnya sudah memaklumi;
8. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah sekalipun Tergugat menegur atau memberikan surat peringatan (SP) kepada Penggugat tentang alasan "sering izin" sebagaimana termuat dalam surat PHK tersebut apalagi mendapat



“surat panggilan” dari Tergugat untuk masuk bekerja karena mangkir, hal itu sama sekali tidak pernah Penggugat terima ;

9. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat atas diri Penggugat dengan alasan tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan (mangkir) adalah merupakan alasan yang benar-benar sangat melukai perasaan Penggugat karena tindakan tersebut menunjukkan Tergugat tidak pernah melihat dedikasi Penggugat selama kurang lebih 8 (delapan) tahun bekerja dan mengabdikan di perusahaan Tergugat hingga perusahaan Tergugat masih bisa berjalan dengan baik seperti sekarang meskipun pemasukan Perusahaan terkadang mengalami penurunan pendapatan terutama saat pandemi Covid-19 namun hal tersebut tidak sedikitpun mengurangi niat Penggugat untuk tetap memberikan dan menunjukkan etos kerja yang tinggi kepada perusahaan;
10. Bahwa Penggugat menegaskan tidak pernah mangkir sebagaimana yang termuat dalam surat PHK tersebut, Penggugat tidak pernah tidak masuk kerja berturut-turut tanpa memberikan keterangan karena seorang pekerja/buruh untuk dapat dikualifikasi mangkir harus tidak masuk kerja selama lima (5) hari berturut-turut kemudian perusahaan telah memanggil pekerja/buruh dengan panggilan tertulis 2 (dua) kali secara patut, hal ini sebagaimana digariskan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf j UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 36 huruf j PP 35 tahun 2021:
 - Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
11. Bahwa Penggugat memperoleh gaji/upah dari Tergugat pada tahun 2021 setiap bulannya sebesar Rp.2.700.000 (*dua juta tujuh ratus ribu rupiah*) dimana gaji/upah tersebut jelas tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Ternate Tahun 2021 yaitu sebesar Rp.2.821.515 sehingga perhitungan pesangon dan hak lainnya dalam perkara A quo



harus menggunakan dasar perhitungan UMK Kota Ternate tahun 2021, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 88A ayat (5) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu:

- Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Bahwa mengacu pada ketentuan pasal 156 ayat (1) UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 40 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
13. Bahwa sebelumnya perselisihan ini sudah diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan Bipartit & Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebagaimana yang ditentukan dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
14. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud pada poin 13 diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate mengeluarkan Risalah perundingan tertanggal 07 April 2022 *Juncto* surat Anjuran Nomor : 5607125 /IV/Disnaker/2022 tertanggal 07 April 2022 (*bukti terlampir*);
15. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas, maka hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) PP 35 Tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021 Penggugat berhak terima dari Tergugat, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pesangon Rp. 2.821.515 X 9 = : Rp.25.393.635

2. Penghargaan masa kerja Rp. 2.821.515 x 3 = : Rp. 8.464.545

3. Penggantian hak :

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
= 12 hari x Rp. 2.821.515 x 1/25 (25 hari kerja per
bulan)= 1/25 x Rp. 2.821.515 x 12= : Rp. 1.354.327

Total : Rp. 35.212.507,-

(Terbilang : *tiga puluh lima juta dua ratus dua belas ribu lima ratus tujuh rupiah*)

b. Ditambah dengan Upah proses sesuai Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 *Juncto* Pasal 157A UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan sebelum adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang dihitung sejak tanggal 06 Mei 2021 s/d bulan April 2022 / 11 bulan x Rp. 2.821.515 = Rp. 31.036.665 sehingga Total hak yang harus diterima Penggugat adalah Hak Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 35.212.507 + Upah Proses selama 11 bulan sebesar Rp. 31.036.665 = Rp. 66.249.172,-

Berdasarkan seluruh uraian dalam duduk perkara di atas, tampak jelas ketidakadilan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap hak-hak Penggugat terkait dengan persoalan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Aquo. Untuk itu Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Cq. Majelis Hakim

Halaman 6 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/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

yang memeriksa dan memutus perkara Aquo untuk menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

PRIMAIR:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak bulan Agustus 2013 sampai dengan 19 Juli 2021 adalah sah menurut hukum;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir atau putus sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang proses sebesar satu kali ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) (3) dan (4) Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 40 ayat (1) PP 35 Tahun 2021, berdasarkan rincian sebagai berikut:

1. Pesangon $Rp. 2.821.515 \times 9 =$: Rp.25.393.635

2. Penghargaan masa kerja $Rp. 2.821.515 \times 3 =$: Rp. 8.464.545

3. Penggantian hak :

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 $= 12 \text{ hari} \times Rp. 2.821.515 \times 1/25$ (25 hari kerja per bulan)
 $= 1/25 \times Rp. 2.821.515 \times 12 =$: Rp. 1.354.327

Total : Rp. 35.212.507,-

(Terbilang : *tiga puluh lima juta dua ratus dua belas ribu lima ratus tujuh rupiah*)

Halaman 7 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



- b. Ditambah dengan Upah proses sesuai Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 *Juncto* Pasal 157A UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan sebelum adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang dihitung sejak tanggal 06 Mei 2021 s/d bulan April 2022 / 11 bulan x Rp. 2.821.515 = Rp. 31.036.665 sehingga Total hak yang harus diterima Penggugat adalah Hak Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 35.212.507 + Upah Proses selama 11 bulan sebesar Rp. 31.036.665 = Rp. 66.249.172,- (enam puluh enam juta dua ratus empat puluh Sembilan ribu seratus tujuh puluh dua rupiah):
- f. Membebankan biaya perkara menurut hukum.

SUBSIDAIR:

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara A quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

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

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

1. Bahwa tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan penggugat kecuali yang diakui secara tegas;



2. Bahwa dalil-dalil gugatan penggugat yang tidak secara tegas dibantah oleh tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya;
3. Bahwa sebelum Tergugat menguraikan lebih jauh perlu kiranya Tergugat menjelaskan kedudukan Penggugat agar tidak salah dalam mendalilkan tuduhan dalil gugatan penggugat sebab dalam bekerja baik itu karyawan surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun karyawan yang masih berstatus surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) selalu menggunakan perjanjian bukan seperti yang dituduhkan oleh Penggugat yang pada saat masih bekerja tidak menjadi masalah akan tetapi setelah ada masalah setelah di lakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) barulah mencari-cari alasan pembenar belaka dan yang sebenarnya tidak seperti yang didalilkan sehingga dengan tegas Tergugat menolaknya;
4. Bahwa penggugat bekerja kepada Tergugat/PT.LANGGANG BUANA PERKASA terhitung sejak 01 Oktober 2014 sampai dengan 29 Desember 2017 sebagai karyawan kontrak yang mana system kontraknya mengikuti system kontrak dari maskapai penerbangan yang akan diperbaharui atau diperpanjang setiap tahunnya sementara penggugat diangkat sebagai karyawan tetap pada tanggal 31 Desember 2017 dan sampai dengan tanggal 19 Juli 2021 saudara Penggugat dilakukan Pemutusan hubungan kerja karena mangkir. Disebabkan karena Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan (SP-1) (SP-2) dan (SP-3) namun Penggugat tidak adanya itikat baik untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik (sering tidak masuk kerja tanpa keterangan sampai berturut-turut selama lebih dari 5 (lima) hari) sehingga pada tanggal 19 Juli 2021 Tergugat telah memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir Nomor: 007/PHK-LBP/TTE/II/2021;
5. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan Bab XV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Pasal 56 PHK karena pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Butir L yaitu "telah mendapatkan

Halaman 9 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



peringatan surat peringatan ke 3 masih tetap melakukan pelanggaran” maka dari itu Tergugat memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mangkir sebab telah dibina dan dinasehati juga akan tetapi Penggugat masih tetap mengulangi perbuatannya sering tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang jelas sehingga sangat mengganggu operasional pelayanan penumpang yang menjadi tugas utama dari Tergugat bahkan setelah dipanggil juga tidak diindahkan maka Tergugat mengambil Tindakan tegas untuk memutuskan hubungan kerja karena mangkir sebab Penggugat juga tidak menghiraukan panggilan Tergugat dan tidak masuk kerja lebih dari 5 hari berturut-turut ;

6. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 2 (dua) angka 3 (tiga) adalah tidak benar sebab Tergugat dalam hal membuat surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selalu memberikan Salinan kontrak kerja kepada karyawan termasuk Penggugat. Maka oleh sebab itu tidak benar dan tidak berdasar dalil tuduhan Penggugat tersebut;
7. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 2 (dua) angka 4 (empat) adalah tidak benar dan merupakan rekayasa Penggugat belaka untuk menyudutkan Tergugat sehingga mendalilkan yang tidak berdasar, sebab pada tanggal 23 Januari 2020 saudara Penggugat telah diberikan surat peringatan pertama Nomor : 005/SP-1/LBP/I/2021, yang mana masa berlakunya tanggal 23 Januari 2020 sampai dengan 23 Juli 2021. Kemudian pada tanggal 04 Juli 2021, saudara Penggugat masih tetap melakukan pelanggaran maka diberikan surat peringatan Ke-2 dengan Nomor : 003/SP-2/LBP/II/2021, dengan masa berlaku 04 Januari 2021 sampai dengan 04 Juli 2021. Serta pada tanggal 12 Januari 2021 sampai dengan 16 Januari 2021 tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal mana sikap dan perilaku Penggugat yang sering datang terlambat bekerja secara terus menerus pada hal Penggugat masih dalam tenggang waktu masa

Halaman 10 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



surat peringatan disamping itu juga penggugat mengetahui dengan benar bahwa Penggugat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Karyawan pada PT. LANGGANG BUANA PERKASA yang memberikan Jasa Pelayanan Groundhandling Operator Peralatan pada Bandara Sultan Babullah Ternate maka akan sangat mengganggu operasional pelayanan pada hal melalui supervisor PT. LANGGANG BUANA PERKASA telah diingatkan berulang kali akan tetapi masih mengulangi perbuatannya;

8. Bahwa Penggugat juga sering mengambil hari libur dengan jadwal yang sudah ditentukan akan tetapi melanggarnya, bahkan Penggugat telah membuat surat pernyataan untuk tidak mengulangi perbuatannya serta Penggugat juga telah ditegur dan dinasehati oleh supervisor operasional 1 (satu) dan masih tetap mengulangi Tindakan tersebut bahkan ironisnya Penggugat dalam masa surat peringatan (SP) Penggugat masih mengulangi Tindakan yang merugikan perusahaan pada hal dalam surat peringatan tersebut telah diingatkan apabila Penggugat mengulangi kesalahan yang sama, maka akan dikenakan sangsi pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, sangat tidak berdasar apabila Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat sangat kaget dengan PHK tersebut, sebab penggugat telah diingatkan berulang kali akan tetapi tidak mengindahkan surat peringatan tersebut sebagaimana diuraikan pada angka 7 (tujuh) di atas ;
9. Bahwa ketidakhadiran Penggugat tanpa ada keterangan yang jelas dan surat ijin sehingga tidak perlu penggugat mencari-cari alasan pembenar belaka sebab penggugat mengetahui dengan jelas apabila tidak masuk bekerja maka wajib memberitahukan kepada supervisor minimal 1 (satu) hari sebelumnya sehingga supervisor dapat mencari penggantinya bukan malah pada saat hari kerja tiba-tiba tidak masuk kerja sebab posisi penggugat sebagai operator alat sangat berpengaruh terhadap pelayanan sehingga penggugat seharusnya menyadari kesalahan penggugat sebab sangat fatal akibatnya

Halaman 11 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



apabila terjadi keterlambatan pesawat penerbangan sehingga tidak bisa dianggap remeh ;

10. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 2 (dua) angka 6 (enam) dan 7 (tujuh) adalah tidak benar dan memutarbalikan fakta, sebab Penggugat tidak pernah meminta ijin dan kemudian diberikan ijin oleh atasan tiba-tiba saja tidak masuk bekerja tanpa alasan dan keterangan yang jelas sehingga sekarang barulah mendalilkan alasan bibi penggugat meninggal adalah dalil yang dengan sengaja dibuat padahal penggugat haruslah tahu tugas dan tanggungjawab penggugat sangatlah fatal bagi perusahaan apabila penggugat tidak masuk bekerja apalagi tanpa keterangan yang jelas sehingga menyebabkan kegiatan operasional pelayanan menjadi terganggu bahkan Tergugat mendapatkan teguran dari maskapai penerbangan dan Penggugat sering tidak masuk kerja atau ijin, dan sering mengambil hari libur dengan jadwal yang sudah ditentukan, maka sangat tidak berdasar apabila Penggugat mendalilkan tidak pernah sekalipun tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut akan tergugat buktikan pada persidangan nantinya.
11. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 3 (tiga) angka 8 (delapan) adalah tidak benar sebab Penggugat telah diberikan SP-1, SP-2 dan SP-3 bahkan diberikan pembinaan oleh supervisor maupun dari Dinas Tenaga Kerja begitu juga panggilan maka sangat tidak rasional dan mengada-ada apabila dalil-dalil penggugat tidak pernah ditegur bahkan diberikan surat peringatan juga penggugat tidak mengindahkan bahkan selalu saja mengulangi sehingga tidak perlu lagi penggugat membuat dalil yang tidak benar tersebut sebab dengan bukti absen penggugat juga telah membuktikan bagaimana kehadiran penggugat selama bekerja dan akan dibuktikan pada persidangan pembuktian ;
12. Bahwa dikarenakan terbukti alasan pengakhiran karena pemutusan hubungan kerja karena mangkir maka tidak dilanjutkan karena

Halaman 12 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



melanggar tata tertib perusahaan berdasarkan hasil kinerja dan mangkir maka karyawan yang berstatus kontrak atau (PKWT) yang diakhiri hubungan kerja berdasarkan masa kerja dan atau kontrak berakhir maka tidak berhak mendapatkan kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (2) dan Pasal 16 ayat (1) PP 35 Tahun 2021;

13. Bahwa tuntutan dari Penggugat sebagaimana didalilkan dalam gugatannya sangatlah mengada-ngada dan syarat dengan rekayasa dari Penggugat, maka dalil Penggugat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Perunda-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam PP 35 Tahun 2021 Bab II Pasal 16 ayat (1) bahwa Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
14. Bahwa berdasarkan dengan saran dan pertimbangan Mediator dalam Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pemerintah Kota Ternate Dinas Tenaga Kerja memberikan pertimbangan dengan menyarankan kepada Tergugat agar dapat dibayarkan hak kepada karyawan dengan mengacu pada Pasal 52 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 dengan perhitungan $\text{Rp. } 2.821,151,- \times 5 \text{ bulan} \times 0,5 = \text{Rp. } 7,642,302,-$ (Tujuh juta enam ratus empat puluh dua ribu tiga ratus dua rupiah). Hal mana dalam anjuran Dinas Tenaga Kerja juga tanggal 07 Maret 2022 disebutkan Penggugat mendapatkan hak sebesar $\text{Rp. } 2.821,151,- \times 5 \text{ bulan} \times 0,5 = \text{Rp. } 7,642,302,-$ (Tujuh juta enam ratus empat puluh dua ribu tiga ratus dua rupiah)
15. Bahwa Pemerintah Kota Ternate Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan penetapan tersebut merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pertimbangan hukum Mediator yang berlandaskan asas tidak merugikan sepihak;
16. Bahwa Tergugat tidak pernah membedakan karyawan termasuk dengan Penggugat, akan tetapi ketika karyawan melakukan kesalahan dan tidak mentaati peraturan perusahaan dan perjanjian

Halaman 13 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



kerja maka hal yang sama akan diterapkan sehingga penggugat tidak usah mencari-cari alasan pembenar sebab yang dilakukan Tergugat hanyalah menegakan aturan. Tergugat selalu memperhatikan hak-hak karyawan makanya dari semua karyawan yang ada Tergugat selalu dekat dan dikenal baik. Oleh sebab itu, Penggugat seharusnya berterimakasih kepada Tergugat sebab selama ini Tergugat yang membantu penggugat disaat susah, Tergugat hanyalah menegakan aturan agar menjadi pelajaran juga buat yang lain;

Majelis Hakim Yang kami hormati,

Berdasarkan segala hal dan alasan yang telah diuraikan tersebut di atas, mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memeriksa dan selanjutnya dapat menjatuhkan putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat melanggar Pasal 52 ayat (1) PP 35 Tahun 2021;
3. Menetapkan Tergugat harus membayar penggugat dengan perhitungan Rp. 2.821,151,- X 5 bulan 0,5 = Rp. 7,642,302,- (tujuh juta enam ratus empat puluh dua ribu tiga ratus dua rupiah) sebagaimana anjuran dan Risalah Perundingan Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate ;
4. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
5. Membebaskan biaya perkara sesuai hukum;

Menimbang, bahwa untuk membantah dalil jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 25 Mei 2022, kemudian dilanjutkan dengan pengajuan Duplik dari pihak Tergugat tanggal 27 Mei 2022, dan untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Halaman 14 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda berupa bukti P-1 sampai dengan P-2 yang rinciannya sebagai berikut:

P- 1 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Pemutusan Hubungan Kerja;

P- 2 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Keputusan Gubernur Maluku Utara tentang UMK Kota Ternate tahun 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalan Tergugat juga telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda berupa bukti T-1 sampai dengan T-16 yang rinciannya sebagai berikut::

T- 1 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Penduduk atas nama Tergugat;

T- 2 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Akta Perseroan Terbatas PT.Langgang Perkasa Nomor 14;

T- 3 = Foto copy sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Nomor 017/KK-2014/LBP/TTE/2014;

T- 4 = Fotocopy sesuai dan aslinya dengan aslinya Surat Perjanjian Waktu Tetentu Nomor 014/KK/LBP/TTE/2016;

T- 5 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor. /KK/LBP/TTE/2017;

T- 6 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Pernyataan;

T- 7 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Adendum Kontrak Kerja Waktu Tertentu(PKWT) Nomor 0006/KK-GSE/LBP/TTE/IV/2021;

T- 8 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Nomor SK.08/SDM/R/I/TTE/2018 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap;

T- 9 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Peringatan Nomor. /005/SP-1/LBP/I/2021;

Halaman 15 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- T- 10 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena mangkir;
- T- 11 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Absen manual periode 01 s/d 20 Juni 2021;
- T- 12 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Absen manual periode 01 April s/d 30 April 2021;
- T- 13 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Absen manual 01 April s/d 30 April 2021;
- T- 14 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Permintaan Perundingan secara Bipartit;
- T- 15 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- T- 16 = Fotocopy sesuai Surat Perintah Tugas Nomor 002/SPT/LBP/VII/16;
- T- 17 = Fotocopy sesuai dengan aslinya Buku Ekpedisi;

Menimbang, bahwa bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya juga menghadirkan saksi-saksi sebagai berikut :

1. Saksi Julfikar, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat/Poli Ade Wahid;
- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat sebagai pimpinan perusahaan;
- Bahwa saksi mulai masuk kerja sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi tidak lagi bekerja sejak tahun 2021;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mulai masuk kerja sejak tahun 2013;
- Bahwa saksi tahu Penggugat bekerja di bagian Divisi GSE;
- Bahwa saksi tahu kontrak kerja berlaku satu tahun sekali;
- Bahwa saksi tahu setelah kontrak berakhir tidak langsung dibuat kontrak kerja tetapi setelah tiga bulan kemudian;
- Bahwa saksi tahu peraturan perusahaan tidak diberikan;
- Bahwa saksi tahu salinan kontrak kerja tidak diberikan;

Halaman 16 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/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

- Bahwa saksi tahu terkait izin ada group WA untuk masing-masing divisi;
- Bahwa saksi tahu Penggugat pernah minta izin melalui group WA saat bibinya meninggal dunia;

2. Saksi Marsad Hamad, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat/Poli Ade Wahid;
- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat sebagai pimpinan perusahaan;
- Bahwa saksi mulai masuk kerja sejak Maret 2013;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mulai masuk kerja sejak tahun 2013;
- Bahwa saksi tahu saat awal bekerja tidak dibuatkan kontrak kerja;
- Bahwa saksi tahu awal bekerja diberikan masa percobaan selama tiga bulan;
- Bahwa saksi tahu selama masa percobaan tiga bulan upah/gaji dibayar sebesar Rp.600.000,-;
- Bahwa saksi tahu peraturan perusahaan tidak diberikan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat pernah satu divisi di GSE dengan saksi;
- Bahwa saksi tahu di Perusahaan PT.Langgang Buana Perkasa tidak ada organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
- Bahwa saksi tahu izin hanya melalui group whatsapp masing-masing divisi;
- Bahwa saksi tahu pernah minta izin di group whatsapp saat bibinya meninggal dunia;
- Bahwa saksi lupa berapa kali Penggugat minta izin;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi dari Penggugat, dan Tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Halaman 17 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat telah menghadirkan saksi-saksi sebagai berikut :

1. Saksi Irfan Para, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat sebagai Pimpinan Perusahaan;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat Poli Ade Wahid;
- Bahwa saksi mulai masuk kerja sejak tahun 2015;
- Bahwa saksi tidak tahu hasil perundingan di Disnaker Kota Ternate;
- Bahwa saksi tahu sebelum Penggugat di PHK sempat dirumahkan dan upah/gaji tetap dibayarkan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat di PHK karena sering masuk terlambat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat meminta uang PHK sebesar Rp.30 juta melalui WA dengan saksi;
- Bahwa saksi lupa tahun berapa Penggugat mulai masuk kerja;
- Bahwa saksi tahu Penggugat pernah tidak masuk kerja (mangkir) tanpa keterangan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat pernah minta izin tidak masuk kerja, karena bibinya meninggal dunia;
- Bahwa saksi tahu ketika mulai masuk kerja harus mengikuti training selama 3 bulan;
- Bahwa saksi tahu setelah itu baru menanda tangani kontrak kerja;
- Bahwa saksi tahu jam kerja dimulai jam 06.00 pagi;
- Bahwa saksi tahu Penggugat sering masuk kerja terlambat;

2. Saksi Andrianti Slamet, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat sebagai Pimpinan perusahaan;

Halaman 18 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi juga kenal dengan Penggugat Poli Ade Wahid;
- Bahwa saksi mulai masuk kerja sejak tahun 2017;
- Bahwa saksi bekerja sebagai staf HRD;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat mulai masuk kerja tahun berapa;
- Bahwa saksi tahu Penggugat bekerja sebagai koordinator Make up Area;
- Bahwa saksi tahu Penggugat di PHK karena sering masuk kerja/datang terlambat;
- Bahwa saksi tahu sebelum Penggugat di PHK pernah menerima SP-1 dan SP-2 dari Tergugat;
- Bahwa saksi tahu perjanjian kontrak kerja diperpanjang setiap satu tahun sekali;
- Bahwa saksi tahu setiap perpanjangan kontrak kerja ada jeda selama satu bulan;
- Bahwa saksi tahu dalam masa jeda satu bulan upah/gaji tetap dibayar;
- Bahwa saksi tahu perjanjian kontrak kerja tidak ada batas waktu sampai berapa tahun;
- Bahwa saksi tahu Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap sejak tahun 2017;
- Bahwa saksi tidak tahu upah/gaji yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa saksi tahu upah/gaji standarisasi berdasarkan UMP/ Keputusan Gubernur adalah sebesar Rp.2,821.515,-per bulan;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi dari Tergugat tersebut, Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada persidangan selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 20 Juni 2022;

Halaman 19 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tuntutan hak-hak penggugat atas pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal yang menjadi pokok permasalahan antara kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa dalam mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil sangkalan Tergugat, Majelis Hakim hanya 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 ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Hukum Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam mempertimbangkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara a quo, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang hukum ketenagakerjaan, dan berpedoman sesuai dengan

Halaman 20 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Edaran Mahkamah Agung (MA) Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, yakni pada point 2 Perdata Khusus huruf b dan point 3a dan 3b;

Menimbang, bahwa dalam mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial dan pengakhiran hubungan kerja, bagian pertama yang perlu dibuktikan oleh para pihak adalah hubungan kerja diantara keduanya, didalam 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 mempunyai hubungan hukum yang disebut dengan hubungan kerja;

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 Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “setiap pekerja/buruh 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 dan 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, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

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

Menimbang, bahwa mengingat Penggugat didalam gugatannya melampirkan risalah dan anjuran mediator, merujuk pada Pasal 83 ayat (1)

Halaman 21 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengajuan gugatan Penggugat terbukti telah sesuai dengan hukum sehingga gugatan Penggugat tersebut secara formil dinyatakan dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas tindakan yang dilakukan oleh Tergugat yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mangkir sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sampai dengan putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil jawaban Tergugat pada point 5 bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan Bab XV Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 56 PHK karena pelanggaran peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja butir L yaitu "telah mendapatkan peringatan ke tiga (SP-3) masih tetap melakukan pelanggaran", sebagaimana bukti surat (vide: T-9, T-10, T-11 dan T-12) dan berdasarkan keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet yang diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat pada angka 1 (satu), angka 2 (dua) dan angka 3 Tiga), bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dimulai sejak bulan Agustus tahun 2013 dan Tergugat baru membuat perjanjian kerja tertulis dengan Penggugat mulai tanggal 30 September tahun 2014 dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan salinan kontrak kerja tersebut tidak pernah diberikan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa pada bagian lain dalil gugatan Penggugat yaitu angka 4 (empat) dan angka 5 (Lima) pada tanggal 19 Juli 2021 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan "Pemutusan hubungan Kerja karena mangkir", Penggugat sangat kaget dengan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir tersebut, karena Penggugat sama sekali tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pernah melakukan perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai mangkir seperti yang dituduhkan oleh Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa dalam dalil jawaban Tergugat pada angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) bahwa Penggugat telah diberikan surat Peringatan (SP-1, SP-2 dan SP-3) sebagaimana bukti surat (vide: T-8, T-9, dan T-10) serta berdasarkan keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat, dan Penggugat juga telah ditegur, sering dinasehati oleh supervisor operasional serta telah diingatkan berulang kali, akan tetapi tidak mengindahkan surat peringatan tersebut;

Menimbang, bahwa memperhatikan argumentasi antara Penggugat dan Tergugat tersebut diatas, berdasarkan bukti surat (vide:T-9, T-11, T-12 dan T-13), serta berdasarkan keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa cukup beralasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, sebagaimana dituduhkan melanggar Tata Tertib dan Peraturan Perusahaan hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terkait mengenai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, berdasarkan bukti surat (vide: T-3, T-4, T-5, T-7 dan T-8) dan berdasarkan keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat, bahwa sejak pertama masuk kerja , karyawan adalah mengikuti percobaan kerja harus mengikuti training selama tiga bulan, setelah itu baru menanda tangani surat perjanjian kontrak kerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk perjanjian kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan Surat Perjanjian Kerja dibuat sejak pekerja mulai masuk kerja, atau sejak adanya hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Hubungan kerja terjadi karena adanya

Halaman 23 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh” dan berdasarkan Pasal 1 angka 15 ketentuan umum undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena Tergugat mengadakan perjanjian kontrak kerja dengan Penggugat yang dibuat secara terus menerus dengan jangka waktu selama satu tahun dan dalam perpanjangannya walaupun ada jeda selama satu bulan dan dalam masa jeda tersebut upah/gaji tetap dibayar, maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (7) dan Pasal 15 ayat (2) Kepmenakertrans RI Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bahwa selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari (jeda selama satu bulan) tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto Pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans RI Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti surat (vide: T-6) tentang Surat Pengangkatan Karyawan tetap bagi Penggugat, dan berdasarkan keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja dengan status sebagai pekerja tetap di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati secara teliti jawab-jawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan sama-sama mempunyai hak dan kewajiban, terkait Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat,



sehingga Penggugat menuntut hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu, sesuai hukum ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja bisa terjadi karena kehendak pengusaha, pekerja/buruh, perintah undang-undang dan putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa apabila pengusaha dan pekerja/buruh gagal menyepakati ketika salah satu pihak berkeinginan mengakhiri hubungan kerja sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat dilakukan setelah memperoleh 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 dengan Tergugat akan diputuskan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan Penggugat untuk menuntut hak-haknya karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan, sebagaimana permohonan Penggugat dan fakta yang terbukti, setelah memperhatikan kenyataan yang terdapat didalam dokumen pembuktian maupun keterangan saksi-saksi yang dihadirkan di persidangan, maka merujuk pada Pasal 151 ayat (1) dan ayat (3) dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir terhitung sejak Penggugat masuk kerja bulan Agustus 2013 hingga dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat tanggal 19 Juli 2021, sebagaimana bukti surat (vide: T-10) yang diajukan oleh Tergugat, dan bukti surat (vide: P-1) yang diajukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan akhirnya Tergugat melakukan

Halaman 25 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**



pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan mangkir dan sering datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa izin, sebagaimana keterangan saksi Irfan Para dan saksi Andrianti Slamet sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan hasil perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate, berdasarkan pertimbangan hukum oleh Mediator Hubungan Industrial bahwa menyarankan kepada Tergugat agar dapat dibayarkan hak Penggugat dengan mengacu pada Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim berpendapat oleh karena status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, maka berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans RI Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka hak-hak Penggugat dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 13 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena dalam perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate tidak menemukan kata sepakat, masing-masing pihak mempertahankan pendapatnya, berdasarkan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim berpendapat pengajuan gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah memenuhi syarat hukum secara formil;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, oleh karena Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat yang tidak mengikuti aturan perusahaan sesuai SOP dan sering izin serta tidak masuk berturut-turut tanpa memberikan keterangan, sebagaimana bukti surat (vide:

Halaman 26 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

T-11, T-12 dan T-13) dan berdasarkan keterangan saksi Irfan para dan saksi Andrianti Slamet, sebagai saksi yang diajukan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ketenagakerjaan, cukup beralasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan 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 putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas, berdasarkan keadilan cukup beralasan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berkesimpulan sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka Penggugat berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa untuk perhitungan masa kerja adalah dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau sejak Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat, hal tersebut merujuk pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menghitung masa kerja Penggugat, didalam gugatan Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja sejak bulan Agustus tahun 2013, sebagaimana keterangan saksi Julfikar RL Samsu dan Marsad Samad sebagai saksi yang diajukan oleh Penggugat, sedangkan masa berakhirnya sejak dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat tanggal 19 Juli 2021, sebagaimana bukti surat (vide: T-13) yang diajukan oleh Tergugat, dan bukti

Halaman 27 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/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

surat (vide: P-1) yang diajukan oleh Penggugat; maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilakukan sejak adanya hubungan kerja yaitu bulan Agustus tahun 2013 dan berakhir sejak dikeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yaitu tanggal 19 Juli 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berkesimpulan, perhitungan masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) tahun lebih, tapi kurang dari 8 (delapan) tahun;

Menimbang, bahwa untuk perhitungan dan penentuan upah/gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat, sebagaimana ketentuan Pasal 157 ayat (1) juncto penjelasan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/Men/1990, memperhatikan dalil gugatannya Penggugat menerima upah/gaji terakhir pada tahun 2021 sebesar Rp.2.700.000,- (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) perbulan, karena tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum kota (UMK) Kota Ternate tahun 2021 yaitu sebesar Rp.2.821.515,- (Dua juta delapan ratus dua puluh satu ribu lima ratus lima belas rupiah) perbulan, sebagaimana bukti surat (vide: P-2) yang diajukan oleh Penggugat, hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim mempertimbangkan berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pada intinya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah/gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 2.821.515,- (Dua juta delapan ratus dua puluh satu ribu lima ratus lima belas rupiah) perbulan, yang akan dijadikan dasar perhitungan uang pesangon dan yang lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) poin c, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari

Halaman 28 dari 31 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

Disclaimer

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



kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”, maka Majelis Hakim mempertimbangkan untuk perhitungan hak cuti Penggugat, yaitu selama 12 (dua belas) hari yang harus dibayarkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan dan mempertimbangkan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon $1 \times 8 \times \text{Rp.2.821.515,-} = \text{Rp. 22.572.120,00}$
- Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 3 \times \text{Rp.2.821.515,-} = \text{Rp. 8.464.545,00}$
- Uang perumahan dan pengobatan $15\% \times (\text{Rp.22.572.120,00} + \text{Rp.8.464.545,00}) = \text{Rp. 4.655.499,00}$
- Uang Penggantian Hak/ Cuti tahunan yang belum diambil $\frac{1}{25} \times \text{Rp.2.821.515} \times 12 = \text{Rp. 1.354.327,00}$
- **Total Uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar = $(\text{Rp. 22.572.120,00} + \text{Rp. 8.464.545,00} + \text{Rp. 4.655.499,00} + \text{Rp. 1.354.327,00}) = \text{Rp. 37.046.491,00}$**
- **Terbilang: (Tiga Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Enam Empat Ratus Sembilan Puluh Satu Rupiah,-)**

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses, oleh karena Penggugat dalam proses penyelesaian pengakhiran hubungan kerja hingga dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja, Penggugat tidak lagi melaksanakan tugas/pekerjaan seperti biasa, merujuk ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka permohonan tersebut harus ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan lebih lanjut, dipandang sudah tidak lagi relevan sehingga dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan Tergugat berada dipihak yang kalah, karena nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh Juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 serta Pasal-Pasal dari Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak bulan Agustus tahun 2013 dan berakhir terhitung sejak tanggal 19 Juli tahun 2021;
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebagai kompensai atas pengakhiran hubungan kerja secara keseluruhan sebesar **Rp. 37.046.491,00**

Terbilang:(Tiga Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Enam Empat Ratus Sembilan Puluh Satu Rupiah,-)

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.235.000,-
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate , pada hari Jumat, tanggal 17 Juni 2022 , oleh kami, Achmad Ukayat, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua , Muhammad Iqbal Bopeng, S.H. dan Thobari, S.H.,M.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk

Halaman 30 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**

Disclaimer

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



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

berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte tanggal 11 Mei 2022, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 4 Juni 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh Rusli, S.H., Panitera Pengganti dan kuasa Penggugat, serta dihadiri oleh pihak Tergugat maupun Kuasanya.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Muhammad Iqbal Bopeng, S.H.

Achmad Ukayat, S.H., M.H.

Thobari, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Rusli, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.000,00;
2. Pemberkasan	:	Rp75.000,00;
3. Panggilan	:	Rp140.000,00;
4. Redaksi	:	<u>Rp10.000,00;</u>

J u m l a h

: Rp.235.000,00,

(Dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Halaman 31 dari 31 Putusan PHI Nomor **5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**