



PUTUSAN
Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/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 :

Mohammad Saleh Latupono, NIK. 8101132403960004, Tempat/Tgl.Lahir : Pelauw, 28 Maret 1996, Umur 27 tahun, Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat : Dusun I, Rt.000, Rw.000, Desa Woejerama, Kec. Weda Tengah, Kab. Halmahera Tengah, Prov. Maluku Utara. Dalam hal ini melalui Kuasa Hukumnya :

1. Mubarak Abdurrahman, SH.
2. M. Afdal Hi. Anwar, SH., MH.
3. Dandi Mahasari, SH.

Adalah Advokat/Pengacara, yang berkantor pada **KANTOR HUKUM MUBARAK ABDURRAHMAN, SH & PARTNER “Lawyers And Legal Consultant”** yang berlatam di : Jl. STKIP, Kel. Sasa, Rt. 012, Rw. 005, Kec. Kota Ternate Selatan, Kota Ternate, Prov. Maluku Utara, Gmail mubarakawaysamola@gmail.com, Cp. +6281253843055, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 November 2023. Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

1. **PT. Weda Semesta Security**, yang beralamat di Sopo Del Tower 21 st Flor. Jl. Mega Kuningan Barat III Kawasan Mega kuningan Jakarta Selatan. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;
2. **PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park** (PT. IWIP), yang beralamat di Tanjung Ulie, Kec. Weda Tengah, Kab. Halmahera Tengah, Prov. Maluku Utara. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

Dalam hal ini melalui Kuasa Hukumnya :

1. Rahman Mahfud,SH
2. Rizkie Chandrayat,SH
3. Rosidi,SH,.SE,.MM,MH

Advokat yang berkantor di Jl.Juma Puasa,Depan SDN Kenari Tinggi I, Kel.Santiong, Kec. Ternate Tengah. Kota Ternate,



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

berdasarkan Surat Kuasa Khusus yang didaftarkan pada
Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Ternate
Nomor:7/SK.HK.01/1/2024/PN.Tte, tanggal 4 Januari 2024.
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 5
Desember 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri pada tanggal 7 Desember 2023 dalam Register Nomor
23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang selama ini bekerja di PT. Weda Semesta Security (Tergugat I) pada bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan sebagai pengamanan di perusahaan Tergugat II (PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park);
2. Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat I dengan jabatan sebagai *Guard Security* yang mempunyai status hubungan kerja sebagai karyawan tetap (PKWTT);
3. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat I selama ini Penggugat sangat disiplin dalam menjalankan tugas sebagaimana yang dipekerjakan oleh Tergugat I ;
4. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat I sebesar Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah) berdasarkan bukti Slip gaji pembayaran upah pada Penggugat;
5. Bahwa pada awal bulan November 2022 Penggugat dan 5 (lima) orang pekerja lainnya dituduh oleh Tergugat I melakukan pungutan liar dalam perusahaan milik Tergugat II tanpa dasar yang jelas sehingga Penggugat dikategorikan melakukan pelanggaran dalam perusahaan;
6. Bahwa atas tuduhan yang tidak berdasar tersebut sehingga Tergugat I melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat secara lisan pada tanggal 18 Desember 2022 tanpa didahului terlebih dahulu surat peringatan yang sah yaitu surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III pada Penggugat;



7. Bahwa dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat tersebut Penggugat tidak diberikan Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo PP No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

8. Bahwa berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi :

“dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Artinya bahwa setiap Pengusaha dalam hal ini Tergugat I yang mempekerjakan Pekerja (Penggugat) dan berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja maka kewajiban yang dipikul oleh Tergugat I adalah wajib memberikan Uang Pesangon, Uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja, yang rinciannya diatur pada Pasal selanjutnya sebagai berikut :

Pasal 156 ayat (2) :

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu), satu bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;

Pasal 156 ayat (3) :



Uang penghargaan masa kerja sebaiknya dimaksud pada ayat 1 diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, dua bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah;

Pasal 156 ayat (4) :

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum ambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja atau buruh diterima bekerja;
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama;
9. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, 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 No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) PP 35 Tahun 2021 maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate menghukum Tergugat I untuk membayar uang Pesangon pada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:
1. Uang Pesangon $1 \times 4 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}29.964.672,00$
 2. Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}14.982.336,00$
 3. Uang Penggantian hak:



- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 2 X Rp.
 $7.491.168 \times 2 = \text{Rp}14.982.336,00$
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar
 $\text{Rp}1.500.000,00$
4. Ditambah dengan upah proses sesuai Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004
Juncto Pasal 157A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang
Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2
Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mewajibkan sebelum adanya
petetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang dihitung
sejak tanggal 18 November 2022 s/d bulan Desember 2023 jika
dihitung 14 bulan x $\text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}104.876.352,00$
Total Uang Kompensasi secara keseluruhan yang harus dibayar oleh
Tergugat I kepada Penggugat sebesar $\text{Rp}29.964.672,00 +$
 $\text{Rp}14.982.336,00 + \text{Rp}14.982.336,00 + \text{Rp}1.500.000,00 + \text{Rp}$
 $104.876.352,00 = \text{Rp. 166.305.696,00}$ (seratus enam puluh empat
juta delapan ratus lima ribu enam ratus sembilan puluh enam
Rupiah)
10. Bahwa atas dasar Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh Tergugat I,
sehingga Penggugat melakukan mediasi secara *bipatrit dengan* Tergugat I
namun tidak membuahkan hasil dan untuk selanjutnya Penggugat
mengajukan masalah tersebut di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Maluku Utara guna mendapatkan penyelesaian atas Pemutusan
Hubungan Kerja oleh Tergugat I, namun dalam penyelesaian di Instansi
Pemerintah Provinsi Maluku Utara tersebut ternyata tidak menghasilkan
penyelesaian perselisihan antara Penggugat dan Tergugat I, sehingga
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utara mengeluarkan
Surat Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial dan Surat Anjuran
bernomor : 560/720/DTT-MU/VI/2023 pada tanggal 19 Juni 2023 akan tetapi
Anjuran tersebut tidak memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum bagi
Penggugat;
11. Bahwa tidak selesainya penyelesaian perselisihan di Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utaramaka Penggugat mengajukan
Gugatan Perseilishan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *Aquo*
sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu berdasarkan UU No 02
Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial;
12. Bahwa, untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat I,
maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan
Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate untuk menghukum Tergugat
membayar uang paksa (dwangsom) sebesar $\text{Rp}1.000.000,00$ (satu juta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan;

13. Bahwa terhadap perkara *a quo* guna mencegah Tergugat I menghindarkan diri dari kewajibannya untuk membayar kewajibannya kepada Penggugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 227 HIR, sita jaminan perlu diletakkan terhadap tanah dan bangunan serta seluruh peralatan kantor Tergugat I yang beralamat di Tanjung Ulie, Kec. Weda Tengah, Kab. Halmahera Tengah, Prov. Maluku Utara;
14. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Para Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voeraad);
15. Bahwa patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate menghukum Para Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Cq Majelis Hakim Pemeriksa perkara *Aquo* berkenaan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dihitung sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir atau putus sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang proses dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $1 \times 4 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}29.964.672,00$



2. Uang Penghargaan masa kerja 1 X 2 X Rp7.491.168,00 = Rp
14.982.336,00

3. Uang Penggantian hak yaitu:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 2 X
Rp7.491.168,00 X 2 = Rp14.982.336,00
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar Rp1.500.000,00

5. Upah proses yang dihitung sejak tanggal 18 November 2022 s/d bulan
Desember 2023 jika dihitung 14 bulan x Rp7.491.168,00 = Rp.
104.876.352,00

Total Keseluruhan : **Rp166.305.696 (seratus enam puluh enam juta
tiga ratus lima ribu enam ratus sembilan puluh enam Rupiah)**

6. Membebaskan biaya perkara menurut hukum.

SUBSIDIER:

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

Menimbang, bahwa dalam persidangan yang telah ditetapkan Penggugat
hadir kuasanya Mubarak Abdurrahman, S.H., M. Afdal Hi. Anwar, S.H.. M.H..
Dandi Mahasari, S.H., ketiganya Advokat/Pengacara, berkantor pada Kantor
Hukum Mubarak Abdurrahman, S.H. & Partner "Lawyers And Legal Consultant"
yang beralamat di Jl. STKIP, Kel. Sasa, Rt. 012, Rw. 005, Kec. Kota Ternate
Selatan, Kota Ternate, Prov. Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus
tertanggal 17 November 2023 yang telah terdaftar di Kepeniteraan Pengadilan
Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, Tergugat I dan Tergugat
II datang kusanya Rahman Mahfud, S.H., Rizkie Chandrayat, S.H., dan
Rosid, S.H., S.E., M.M., M.H., ketiganya Advokat/Penasehat Hukum, beralamat
dahulu di Jalan Ketilang/Jalan Juma Puasa, Depan SDN Kenari Tinggi I
Kelurahan Santiong, Kec. Kota Ternate Selatan, Kota Ternate, berdasarkan
surat kuasa khusus tanggal 5 Desember 2023;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, para
Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 18 Desember 2023 yang
pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, Tergugat I dan II membantah dan menolak semua dalil-dalil yang
disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali apa yang diakui
dengan tegas;
2. Bahwa, Benar Penggugat menandatangani kontrak kerja dengan PT. WEDA
SEMESTA SECURITY (Tergugat I) sebagai Petugas Satuan Pengamanan
yang ditugaskan bekerja di dalam kawasan industri PT. INDONESIA WEDA
BAY INDUSTRIAL PARK yakni perusahaan milik Tergugat II sejak bulan



Oktober tahun 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022, dengan jabatan *Guard Security* pada Departemen Security;

3. Bahwa, sistem periode kerja setiap karyawan yang bekerja di kawasan industri PT. INDONESIA WEDA BAY INDUSTRIAL PARK adalah setiap tanggal 16-15 bulan berjalan dan akan menerima upah pada tanggal 05 bulan berikutnya;
4. Bahwa, tidak benar Penggugat menerima upah secara konsisten dari Tergugat I setiap bulan sebesar Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah), sebab Penggugat hanya diberikan upah dengan komposisi Gaji Pokok oleh Tergugat I yakni sebesar Rp2.773.000,00 ditambah dengan tunjangan tetap *Cost Of Living Area (COLA)* sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu Rupiah) dan Tunjangan Lokasi sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu Rupiah) sehingga total upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp3.237.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh tujuh ribu Rupiah). Selain itu, Penggugat juga mendapatkan tunjangan dan insentif lainnya yang bersifat tidak tetap yakni seperti Tunjangan Kehadiran, Tunjangan Shift Malam, Tunjangan Masa Kerja, dan Upah Lembur yang disesuaikan dengan waktu lembur dari Penggugat. Upah yang diterima Penggugat pada bulan Januari adalah sebesar Rp4.364.812,00 (empat juta tiga ratus enam puluh empat ribu delapan ratus dua belas Rupiah). Sedangkan upah terakhir yang diterima Penggugat pada bulan Februari 2023 adalah sebesar Rp385.166,00 (tiga ratus delapan puluh lima ribu seratus enam puluh enam ribu Rupiah);
5. Bahwa, dalil gugatan Penggugat sebagaimana point (5, 6, 7, 8) surat gugatan harus ditolak seluruhnya, sebab dari hasil investigasi Tergugat I dan investigasi yang dilakukan dan dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan saksi-saksi, dimana ditemukan fakta-fakta Hukum bahwa Penggugat dan ke 5 (lima) teman lainnya telah melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak dan dalam hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Ayat (1) Huruf E dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Kawasan Industri PT. IWIP *Juncto* Pasal 55 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana dalam ketentuan tersebut Pengusaha tidak diwajibkan membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) kepada Pekerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa, dalil Gugatan Penggugat terkait Upah Masa Proses yang dicantumkan penghitungannya sebagaimana dalam poin 9 angka 4 Gugatan Penggugat adalah keliru menurut Tergugat I & II, sebab penghitungan Upah Masa Proses tersebut harus sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 poin B angka 2



Huruf F yang menjelaskan bahwa pasca Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011 tertanggal 09 September 2011 terkait upah proses hanya dibayarkan maksimal 6 Bulan, kelebihan waktu dalam proses Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak;

7. Bahwa gugatan Penggugat dalam point 9, 10, 11, 12 surat gugatan harus ditolak seluruhnya, karena tidak mempunyai alasan menurut hukum;
8. Bahwa gugatan Penggugat dalam Point 13 surat gugatan tentang Sita jaminan juga haruslah ditolak seluruhnya, karena tidak beralasan menurut hukum;
9. Bahwa gugatan Penggugat dalam point 14 surat gugatan haruslah ditolak seluruhnya, karena tidak beralasan menurut hukum;
10. Bahwa gugatan Penggugat dalam point 15 surat gugatan haruslah ditolak seluruhnya karena tidak beralasan menurut hukum;
11. Bahwa hal-hal yang tidak ditanggapi dalam jawaban ini dianggap telah ditolak untuk seluruhnya Tergugat I dan II karena tidak beralasan menurut hukum; -

Maka berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Tergugat I dan II mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini memutuskan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidak menyatakan gugatan tidak dapat diterima;
2. Biaya perkara menurut hukum ;

Apabila Majelis hakim berpendapat lain mohon keadilan .

Menimbang, bahwa atas jawaban para Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 21 Desember 2023, sedangkan para Tergugat mengajukan Duplik secara lisan pada tanggal 8 Januari 2024, yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Nomor 0230/SDM-PKWTT-WSS/XI/2021, tertanggal 13 November 2021, bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Keterangan Nomor 015/SK//HR/WSS/XII/2022, tertanggal 21 Desember 2022, bukti surat tersebut diberi tanda P2;
3. Fotokopi slip gaji ATAS NAMA Mohammad Saleh Latupono dari PT. Weda Semesta Security, bukti surat tersebut diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Kartu Belanja atas nama Mohammad Saleh Latupono, bukti surat tersebut diberi tanda P-4;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup dan telah dicocokkan 3, sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-1, P-3, dan P-4 berupa print out dan photocopy dari photocopy, tanpa diperlihatkan aslinya, kemudian photocopy bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedang asli surat bukti surat tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti-bukti surat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya dan membantah dalil-dalil jawaban para Tergugat, Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi antara lain:

1. Saksi **Mustamin Syamsul**, tempat tanggal lahir Ternate, 10 Agustus 1993 jenis kelamin Laki-Laki, pekerjaan belum/tidak bekerja, agama Islam, Kebangsaan Indonesia, alamat jalan Jerebusua Rt.004/002, Kel.Tanah Tinggi Barat Kec.Ternate Selatan Kota Ternate; di bawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi dan Penggugat pernah bersama-sama bekerja sebagai Security pada PT. Weda Semesta Security, saksi mengetahui para Tergugat karena ada hubungan kerja sebelumnya;
 - Bahwa saksi tahu yang di PHK adalah Mohammad Saleh Latupono;
 - Bahwa saksi akan menerangkan tentang saksi yang juga mantan security yang pernah menerima rokok dan kopi yang menjadi alasan Penggugat di PHK;
 - Bahwa saksi tahu Penggugat bekerja pada lingkungan PT.Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT.IWIP), tetapi kontrak kerja dengan PT Weda Semesta Security (PT.WSS);
 - Bahwa saksi mengerti dihadirkan dalam perkara ini sehubungan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh para Tergugat kepada Penggugat;
 - Bahwa saksi tahu Penggugat di PHK sejak bulan Desember 2022;
 - Bahwa saksi tahu Penggugat di PHK karena Penggugat dituduh melakukan pungutan liar (pungli) dalam perusahaan PT.Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT.IWIP), yaitu menerima berupa rokok, kopi, dan roti dari karyawan yang berjualan pada saat bertugas;
 - Bahwa saksi tahu pemberian tersebut diberikan secara sukarela;
 - Bahwa saksi mengetahui masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh para Tergugat kepada Penggugat dikarenakan saksi juga menjadi salah satu tenaga kerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh para Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu Penggugat adalah Security (pengamanan) pada PT.Indonesia Wedabay Nikel, dan masih aktif;
- Bahwa setahu saksi Penggugat mulai bekerja sejak bulan Oktober tahun 2019;
- Bahwa saksi dan Penggugat pada waktu mulai masuk kerja bersama-sama menanda tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa ada kontrak kerja antara Penggugat dengan para Tergugat dimana pada saat itu status perjanjian kontrak Penggugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sehingga tidak ada perpanjangan kontrak lagi;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada para Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada para Tergugat sejak bulan Desember 2022 karena sudah di PHK oleh para Tergugat;
- Bahwa alasan para Tergugat mem-PHK Penggugat adalah karena Penggugat dituduh melakukan pemungutan liar (Pungli) kepada pedagang yang berjualan di dalam area perusahaan;
- Bahwa kronologis terjadinya dugaan pungli yang dilakukan oleh Penggugat sebagai berikut: Ada karyawan dari PT. Viktori yang berjualan di area perusahaan dan karena hubungan baik antara mereka sehingga sipojual tersebut sering memberikan rokok dan kopi kepada Penggugat secara cuma-cuma, dan hal itu juga dilakukan kepada kami sebagai security yang bertugas pada saat itu, kemudian ada yang melapor kepada para Tergugat dan kami sudah dipanggil untuk pemeriksaan juga saksi yang diperiksa menerangkan bahwa pemerian tersebut bukan atas paksaan Penggugat melainkan karena hubungan baik sesama karyawan dan tidak ada paksaan;
- Bahwa setahu saksi gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp7.000.000,00 (tujuh juta Rupiah);
- Bahwa setahu saksi yang memberikan gaji kepada Penggugat yaitu Tergugat I karena slip gaji yang kami terima dari Tergugat I;
- Bahwa yang mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat yaitu Tergugat II bukan Tergugat I;
- Bahwa kontrak perjanjian kerja dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat I bukan Tergugat II;
- Bahwa setahu saksi Tergugat I dan Tergugat II beda manajemen dan Penggugat mengikat kontrak kerja dengan Tergugat I namun bekerja di area Tergugat II;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat tidak pernah diberikan SP1, SP2 dan SP3 sebelum akhirnya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi dan Penggugat pernah menanyakan kepada Tergugat I atas keputusan Tergugat II yang melakukan PHK namun jawaban manager Tergugat I hanya menyampaikan secara lisan bahwa jika Tergugat II sudah melakukan PHK maka kami tidak bisa berbuat apa-apa;
- Bahwa kami pernah melakukan pertemuan Bipartit dengan Tergugat II namun tidak dengan Tergugat I;
- Bahwa setahu saksi selama bertugas Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran berat;
- Bahwa sampai saat ini Penggugat belum menerima pesangon dari para Tergugat;
- Bahwa Tergugat I atau Tergugat II tidak pernah melaporkan Penggugat terkait tuduhan pungli;
- Bahwa sebelum Penggugat di PHK oleh Tergugat II sudah pernah dilakukan investigasi oleh Tergugat I dan dibuatkan BAP dan Penggugat ada menandatangani BAP tersebut;
- Bahwa setahu saksi Penggugat hanya diberi rokok secara cuma-cuma dan tidak pernah diberi uang;
- Bahwa para pedagang memberikan rokok kepada Penggugat tidak setiap hari, hanya sekali-sekali jika bertemu;
- Bahwa Security yang bertugas di area tersebut berjumlah ratusan dan yang di PHK hanya ada 6 (enam) orang;
- Bahwa pada bulan Januari 2023 Penggugat masih menerima gaji;

Atas keterangan saksi tersebut, kuasa Penggugat dan Kuasa Para Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Saksi **Husen**, tempat tanggal lahir Ternate, 19 Desembert 1987, pekerjaan belum/tidak bekerja, agama Islam, Tempat Tinggal Kelurahan Sangaji Utara Rt.002, Rw 001, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate Prov. Maluku Uatardi bawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi dan Penggugat pernah bersama-sama bekerja sebagai Security pada PT. Weda Semesta Security, saksi juga mengetahui para Tergugat karena saksi sebelumnya bekerja pada para Tergugat;
- Bahwa saksi akan menerangkan tentang saksi yang juga mantan security yang pernah menerima rokok dan kopi yang menjadi alasan Penggugat di PHK;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengerti dihadirkan dalam perkara ini sehubungan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh para Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh para Tergugat kepada Penggugat dikarenakan saksi juga menjadi salah satu tenaga kerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh para Tergugat;
- Bahwa saksi dahulu adalah Security bersama-sama dengan Penggugat yang bekerja pada Tergugat II namun terikat kontrak dengan Tergugat I;
- Bahwa setahu saksi Penggugat mulai bekerja sejak bulan Oktober tahun 2019;
- Bahwa kontrak kerja pada saat itu status perjanjian kontrak Penggugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sehingga tidak ada perpanjangan kontrak lagi;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada para Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada para Tergugat sejak bulan Desember 2022 karena sudah di PHK oleh para Tergugat;
- Bahwa alasan para Tergugat mem-PHK Penggugat adalah karena Penggugat dituduh melakukan pemungutan liar (Pungli) kepada pedagang yang berjualan di dalam area perusahaan;
- Bahwa kronologis adanya dugaan pungli yang dilakukan oleh Penggugat sebagai berikut: Ada karyawan dari PT. Viktori yang berjualan di area perusahaan dan karena hubungan baik antara mereka sehingga sipenjual tersebut sering memberikan rokok dan kopi kepada Penggugat secara cuma-cuma;
- Bahwa setahu saksi gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta Rupiah), ditambah tunjangan anak/isteri Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) dan tunjangan kesehatan Rp.35.000,00 (tiga puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa setahu saksi tahu Penggugat menyampaikan secara lisan berkeberatan atas Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh para Tergugat ;
- Bahwa yang mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat yaitu Tergugat II bukan Tergugat I;
- Bahwa saksi tahu tanggapan dari PT.Weda Semesta Security yaitu, kami dupanggil melalui Bapak Hanter dan disampaikan kalau sudah dilakukan rapat bersama sudah diputuskan kalau kami 6 orang termasuk Penggugat akan dipecat sebelum diterbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kontrak perjanjian kerja dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat I bukan Tergugat II;
- Bahwa saksi tahu Penggugat tidak pernah menerima SP1, SP2 dan SP3 dan langsung di PHK;
- Bahwa setahu saksi Penggugat hanya diberi rokok secara cuma-cuma dan tidak pernah diberi uang;
- Bahwa para pedagang memberikan rokok kepada Penggugat tidak setiap hari, hanya beberapa kali;
- Bahwa security yang bertugas di area tersebut berjumlah ratusan dan yang di PHK hanya ada 6 (enam) orang;

Atas keterangan saksi tersebut, Kuasa Penggugat dan Kuasa Para Tergugat menyatakan akan menanggapi keterangan saksi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dan menguatkan jawaban para Tergugat, para Tergugat mengajukan bukti-bukti surat antara lain:

1. Fotokopi Surat Keterangan pernah bekerja Nomor: 015/SK/HR/WSS/XII/2022,a/n. Mohammad Salaeh Latupono,selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-1;
2. Fotokopi slip gaji atas nama Mohammad Saleh Latupono, selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-2;
3. Fotokopi slip gaji atas nama Mohammad Saleh Latupono, selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-3;
4. Fotokopi surat Pemutusan Hubungan Kerja Tertulis No. 5778HR/IWIP/SPHK/XII/2022, selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-4;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja WaktunTidak Tertentu (PKWTT) antara Mohammad Saleh Latupono dan PT.Weda Semesta Security, selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-5;
6. Fotokopi Berita Acara Pemeriksaan saksi , selanjutnya bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-6;
Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya kecuali bukti T1.T2-2 sampai dengan bukti T1.T2-6, berupa fotokopi dari hasil print out;
7. Fotokopi Buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2021-2022 PT. Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP), selanjutnya diberi tanda T1.T2-7;
8. Surat pernyataan dari Direktur Utama PT. Weda Semesta Sekuriti, selanjutnya tanggal 16 November 2021, diberi tanda T1.T2-8;



Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya;

Menimbang, bahwa Tergugat I dan Tergugat II tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan para Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis masing-masing tanggal 31 Januari 2024;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dalam perkara ini dan untuk ringkasnya putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi satu kesatuan yang tidak 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 adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi inti pokok dari gugatan Penggugat ialah Tergugat I telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat pada tanggal 18 Desember 2022 dengan alasan Penggugat dan lima orang pekerja lainnya dituduh melakukan pungutan liar dalam lokasi perusahaan milik Tergugat II tempat Penggugat bekerja tanpa dasar yang jelas;

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

1. Bahwa Penggugat menandatangani kontrak kerja dengan Tergugat I yang ditugaskan bekerja untuk Tergugat II sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022 dengan jabatan *Guard Security*;
2. Bahwa Tergugat I telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena berdasarkan hasil investigasi Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga tidak perlu diberikan pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

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

Menimbang, bahwa dari bukti surat berupa Anjuran dan Risalah Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Maluku Utara Nomor 560/720/DTT.MU/VI/2023, tanggal 19 Juni 2023 yang terlampir dalam



berkas perkara a quo, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Maluku Utara;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka pengajuan gugatan a quo telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P-1, P-2 dan P-3 dan keterangan saksi dari pihak Penggugat Ilham Hayat dan Muhammad Saleh Latupono serta jawaban dari Tergugat I dan Tergugat II, Penggugat adalah pekerja dari Tergugat I yang dipekerjakan pada Tergugat II sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2022 dengan jabatan *Guard Security*; Dengan demikian hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II hanya tempat bekerja sedangkan yang mempekerjakan Penggugat di tempat tersebut adalah Tergugat I;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dan para Tergugat tidak perlu dibuktikan mengenai adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena kedua belah pihak sudah mengakui secara tegas. Yang perlu dibuktikan alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat I. Penggugat mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan yang sah sedangkan menurut para Tergugat Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan karena Penggugat dan kelima rekannya yang lain melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga tidak perlu diberikan pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat menguraikan dalam petitum gugatannya point 2 supaya Pengadilan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dihitung sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan adalah sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P-1, P-2 dan P-3 dan keterangan saksi dari pihak Penggugat Ilham Hayat dan Husen serta jawaban dari Tergugat I dan Tergugat II, Penggugat adalah pekerja dari Tergugat I yang dipekerjakan pada Tergugat II sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2022 dengan jabatan *Guard Security*. Berdasarkan bukti



surat dari pihak Tergugat T.II-4, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan terhadap Penggugat pada tanggal 19 Desember 2022. Sehingga masa kerja Penggugat pada Tergugat I dengan status PKWTT sehingga masa kerja Penggugat 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan. Dengan demikian petitum gugatan Penggugat point 2 patut untuk dikabulkan dengan rumusan tersendiri dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat menguraikan dalam petitum gugatannya point 3, supaya Pengadilan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan point 4, supaya Pengadilan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir atau putus sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa para Tergugat menguraikan dalam jawabannya, Tergugat I telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sejak bulan Desember 2022 karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendasak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi dari pihak Penggugat, Tergugat I telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat dituduh melakukan pemungutan liar (Pungli) kepada pedagang yang berjualan di dalam area perusahaan. Kronologis adanya dugaan pungli yang dilakukan oleh Penggugat sebagai berikut: Ada karyawan dari PT. Viktori yang berjualan di area perusahaan dan karena hubungan baik antara mereka sehingga sipenjual tersebut sering memberikan rokok dan kopi kepada Penggugat secara cuma-cuma;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat dari pihak para Tergugat Fotokopi Berita Acara Pemeriksaan saksi No: /BAP-IWIP/SCR/XI/2022 atas nama Erwin Nurpajri, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-5, Erwin Nurpaiji memberikan uang kepada security yakni M. Saleh Latono sebanyak Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu Rupiah), Mustamin Syamsul sebanyak Rp200.0000,00 (dua ratus ribu Rupiah), Husein sebanyak Rp200.000,00 (dua ratus ribu Rupiah), kadang Rp300.0000,00 (tiga ratus ribu Rupiah) sudah lima kali, sedangkan Fahri Ahmad dan Israf Muchsin hanya meminjam uang;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Fotokopi Buku Perjanjian Kerja Bersama Periode 2021-2022 PT. Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP), selanjutnya diberi tanda T1.T2-7, peraturan kerja bersama tersebut tidak dapat diterapkan secara murni terhadap Penggugat karena Penggugat bukan pekerja dari Tergugat II akan tetapi pekerja dari Tergugat I yang dipekerjakan pada Tergugat II. Menurut hemat Majelis Hakim memang ada hubungan hukum



antara ketiganya akan tetapi dalam hubungan kerja, hubungan Penggugat hanya dengan Tergugat I tidak ada Perjanjian Kerja Bersama. Seharusnya pihak Tergugat II menyerahkan Penggugat kepada Tergugat II untuk menyelesaikan hubungan kerjanya. Dengan demikian jawaban para Tergugat yang menyatakan Tergugat I telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sejak bulan Desember 2022 karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang tertuang dalam bukti surat T.1.2-7 tidak dapat digunakan secara serta merta untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena tidak ada Perjanjian Kerja Bersama antara Tergugat I dengan para pekerjanya. Seharusnya dibuatkan Perjanjian Kerja Bersama tersendiri antara Tergugat I dengan para pekerjanya yang ditempatkan para perusahaan Tergugat I dan Tergugat II adalah badan hukum yang berbeda;

Menimbang, bahwa walaupun demikian, Majelis berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sah karena demi kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi Penggugat sendiri. Tidak mungkin lagi Tergugat I mempekerjakan Penggugat karena perusahaan tempatnya bekerja yakni Tergugat II sudah menolak menerima. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang dilakukan pada tanggal 19 Desember 2022 adalah sah, bukan sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap. Pertimbangan ini bersesuaian dengan petitum gugatan Penggugat point 2 yang menyatakan masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun dan 2 (dua) bulan. Dengan demikian petitum gugatan Penggugat point 3 dan 4 patutlah dikabulkan dengan perbaikan rumusan. Point 3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum sejak tanggal 19 Desember 2022. Point 4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat I;

Menimbang, bahwa Penggugat menguraikan dalam petitum gugatannya point 5, supaya pengadilan menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang proses dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $1 \times 4 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}29.964.672,00$
2. Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}14.982.336,00$
3. Uang Penggantian hak yaitu:
 - Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $2 \times \text{Rp}7.491.168,00 \times 2 = \text{Rp}14.982.336,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar Rp1.500.000,00

6. Upah proses yang dihitung sejak tanggal 18 November 2022 s/d bulan Desember 2023 jika dihitung 14 bulan x Rp7.491.168,00 = Rp. 104.876.352,00.

Total Keseluruhan : **Rp166.305.696,00 (seratus enam puluh enam juta tiga ratus lima ribu enam ratus sembilan puluh enam Rupiah)**

Menimbang, bahwa para Tergugat mendalilkan dalam jawabanya, Penggugat tidak berhak mendapat uang pesangon, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya upah Penggugat Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah). Sebaliknya para Tergugat mendalilkan dalam jawabannya upah pokok yang diterima Penggugat Rp3.237.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh tujuh ribu Rupiah). Pada bulan Januari 2023, Penggugat mendapat upah Rp4.364.812,00 (empat juta tiga ratus enam puluh empat ribu delapan ratus dua belas Rupiah) dan bulan Februari 2023 Penggugat menerima upah Rp385.166,00 (tiga ratus delapan puluh lima ribu seratus enam puluh enam ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-3, upah yang diterima Penggugat pada bulan Oktober 2022 sebesar Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat dari Tergugat T.1.2-2 dan T.1.2-3, gaji Penggugat bulan Januari 2023 sebesar Rp4.364.812,00 (empat juta tiga ratus enam puluh empat ribu delapan ratus dua belas Rupiah) dan bulan Februari 2023 Penggugat menerima upah Rp385.166,00 (tiga ratus delapan puluh lima ribu seratus enam puluh enam ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai penetapan besaran upah yang diterima Penggugat menggunakan bukti surat yang digunakan Penggugat yakni bukti surat P-3 yang bersesuaian dengan jawaban para Tergugat sebesar Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah). Mengenai jumlah upah yang diterima Tergugat sebagaimana bukti surat T.1.2-2 dan bukti surat T.1.2-3 patutlah dikesampingkan karena upah yang diterima tersebut adalah sisa upah sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 19 Desember 2022 (bukti surat T.1.2-4);

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis menyatakan jumlah upah yang diterima Penggugat sebesar Rp7.491.168,00 (tujuh juta empat ratus sembilan puluh satu ribu seratus enam puluh delapan Rupiah);



Menimbang, bahwa berdasarkan rumusan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja berhak mendapat uang pesangon kecuali dipecat sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan ketentuan pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat teguran pertama, kedua dan ketiga;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diuraikan di atas, Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat Tergugat II dengan pekerjaanya tidak boleh digunakan serta merta dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat karena Penggugat adalah pekerja dari Tergugat I;

Menimbang, bahwa demikian juga berdasarkan bukti surat T.1.2-5 dan bukti surat P-1 pasal 13 Pelanggaran tata Tertib yang dianggap Pelanggaran Berat, huruf f Masih dalam masa berlakunya SP-3 terhadap dirinya, karyawan melakukan pelanggaran lain tanpa ijin dan sepengetahuan direksi: Menerima Pemberian, imbalan jasa (gratifikasi) dalam bentuk apapun dari seseorang/organisasi yang ada hubungan dagang/kerja sama dengan dengan perusahaan, untuk melakukan hal-hal yang merugikan atau mengurangi keuntungan atau menambah biaya perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti di persidangan tidak ada Penggugat menerima baik SP-1, SP-2 dan SP-3, sehingga ketentuan tersebut tidak dapat diterapkan terhadap Penggugat dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Atas dasar tersebut Penggugat berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan masa kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai uang penggantian hak berupa hak cuti oleh karena Tergugat sendiri tidak dapat membantah dalil tersebut, maka uang cuti tersebut patut untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai ongkos pulang, oleh karena Penggugat berdomisili di Ternate pada saat diterima, maka pembebanan uang pulang tersebut patut untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai biaya proses yang diminta oleh Penggugat selama 14 (empat belas) bulan hanya dikabulkan sebagian karena bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang merumuskan kewajiban pemberian upah proses oleh pengusaha kepada pekerja selama 6 (enam) bulan. Berpatokan pada ketentuan tersebut biaya upah biaya proses hanya dikabulkan oleh Majelis Hakim selama 6 (enam) bulan;



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas Majelis hakim hanya mengabulkan petitum gugatan Penggugat point 5 sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $1 \times 4 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}29.964.672,00$
2. Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}14.982.336,00$
3. Uang Penggantian hak yaitu:
 - Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $2 \times \text{Rp}7.491.168,00 \times 2 = \text{Rp}14.982.336,00$
 - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar $\text{Rp}1.500.000,00$
4. Upah proses selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp}7.491.168,00 = \text{Rp}44.947.008,00$

Total Keseluruhan : $\text{Rp}106.375.752,00$ (seratus enam juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua Rupiah), semuanya dibebankan kepada Tergugat I yang dibayarkan secara tunai dan sekaligus;

Menimbang, bahwa mengenai posita 12, Penggugat meminta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar $\text{Rp}1.000.000,00$ (satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan patutlah ditolak karena putusan ini penghukuman pembayaran sejumlah uang serta Penggugat sendiri tidak pernah memintanya di dalam petitum;

Menimbang, bahwa mengenai posita gugatan Penggugat point 13 yang meminta supaya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan serta seluruh peralatan kantor Tergugat I yang beralamat di Tanjung Ulie, Kec. Weda Tengah, Kab. Halmahera Tengah, Prov. Maluku Utara, patutlah ditolak karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate tidak pernah meletakkan sita jaminan atas barang-barang tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai permintaan Penggugat pada posita gugatan point 14, supaya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate dapat menjatuhkan putusan serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voeraad) patutlah ditolak karena tidak didukung alat bukti surat yang otentik dan tidak memenuhi syarat putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa mengenai pembebanan biaya perkara walaupun gugatan yang dikabulkan Majelis Hakim di bawah $\text{Rp}150.000.000,00$ (seratus lima puluh juta Rupiah) sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditanggung oleh negara akan tetapi dalam gugatannya nilai gugatannya di atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) dan panjar biaya perkara ditanggung oleh Penggugat, demi keadilan biaya perkara tersebut dibebankan kepada pihak yang kalah yakni Tergugat I yang jumlahnya ditaksir Rp408.000,00 (empat ratus delapan ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena ada gugatan Penggugat ada yang ditolak, maka Gugatan Penggugat hanya dikabulkan sebagian sedangkan yang lainnya ditolak;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dihitung sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum sejak tanggal 19 Desember 2022;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat I;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang proses sejumlah Rp106.375.752,00 (seratus enam juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua Rupiah) secara tunai dan sekaligus
6. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat I sejumlah Rp408.000,00 (empat ratus delapan ribu Rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permuyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Ternate, pada hari Senin tanggal 5 Februari 2024, oleh kami **Haryanta, S.H.,M.H.** sebagai Ketua Majelis, **Thobari. S.H.,M.H** dan **Muhammad Iqbal Bopeng, S.H.**, Hakim-hakim AD-Hoc masing- masing sebagai Hakim Anggota yang diucapkan pada sidang yang terbuka untuk Umum pada hari ini Senin, tanggal 19 Februari 2024, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut, didampingi Hakim-hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota dibantu oleh **Herlina Hermansyah, S.H** Panitera Pengganti
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dihadiri
Kuasa Penggugat dan Kuasa para Tergugat.

Hakim-hakim AD-Hoc

Ketua Majelis

1. **Thobari. S.H., M.H.**

Haryanta, S.H., M.H.

2. **Muhammad Iqbal Bopeng, S.H.**

Panitera Pengganti

Herlina Hermansyah, S.H.

Perincian biaya

1. ATK	Rp142.000,00
2. Pendaftaran/PNBP	Rp 30.000,00
3. Biaya Panggilan	Rp136.000,00
4. PNBP Panggilan	Rp 10.000,00
5. Sumpah	Rp 45.000,00
6. Materai	Rp 10.000,00
7. Redaksi	Rp 10.00,00
8. <u>Penjilidan</u>	Rp 15.000,00

Jumlah

Rp408.000,00

(empat ratus delapan ribu Rupiah)



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

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)