



PUTUSAN

Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Israf Muchsin, NIK. 8202032311830001, Tempat/Lahir Pulau Gebe, 23 November 1983, umur 40 Tahun, Agama Islam, jenis kelamin Laki-Laki, Kewarganegaraan Indonesia, alamat, Jalan Cakalang, Rt.008/Rw.002, Kel. Dufa-dufa, Kec. Ternate Utara, Prov. Maluku Utara, dalam hal ini diwakili 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 Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, 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**.
Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;
Setelah mendengar keterangan para pihak yang berperkara;
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 Desember 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 1 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Kelas 1A Ternate pada tanggal 4 Desember 2023 dalam Register Nomor 22/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 di pekerjaan oleh Tergugat I ;
4. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat I sebesar Rp9.188.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh delapan ribu enam puluh enam 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 TergugatII 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 I 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

Halaman 2 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



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 $1 \times 4 \times \text{Rp. Rp9.188.066,00} = \text{Rp36.752.264,00}$
 2. Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp9.188.066,00} = \text{Rp 18.376.132,00}$
 3. Uang Penggantian hak:
 - Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $2 \times \text{Rp 9.188.066,00} = \text{Rp18.376.132,00}$
 - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar Rp1.500.000,00
 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 penetapan 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 $\times \text{Rp9.188.066,00} = \text{Rp128.632.924,00}$
- Total Uang Kompensasi secara keseluruhan yang harus dibayar oleh Tergugat I kepada Penggugat sebesar $\text{Rp36.752.264,00} + \text{Rp 18.376.132,00} + \text{Rp18.376.132,00} + \text{Rp1.500.000,00} + \text{Rp 128.632.924,00} = \text{Rp203.637.452,00}$ (dua ratus tiga juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh dua 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 Utara maka 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 Rp1.000.000,00 (satu juta 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

Halaman 5 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 $1 \times 4 \times \text{Rp}9.188.066,00 = \text{Rp}36.752.264,00$

2. Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}7.433.982,00 = \text{Rp}18.376.132,00$

3. Uang Penggantian hak yaitu:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $2 \times \text{Rp}9.188.066,00 = \text{Rp}18.376.132,00$

- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar $\text{Rp}1.500.000,00$

4. Upah proses yang dihitung sejak tanggal 18 November 2022 s/d bulan Desember 2023 jika dihitung 14 bulan $\times \text{Rp}9.188.066,00 = \text{Rp}128.632.924,00$

Total Keseluruhan = **Rp203.637.452,00 (dua ratus tiga juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh dua 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"

Halaman 6 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Kepenitaraan 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 19 Desember 2023;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, para Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 8 Januari 2024 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 29 Desember 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 (Upah pokok) dari Tergugat I setiap bulan sebesar Rp9.188.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh delapan ribu enam puluh enam 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 Allowance (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

Halaman 7 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat. Upah yang diterima Penggugat pada bulan Januari adalah sebesar Rp9.188.066,00 (Sembilan juta seratus delapan puluh delapan ribu enam puluh enam Rupiah). Sedangkan upah terakhir yang diterima Penggugat pada bulan Februari 2023 adalah sebesar Rp2.205.225,00 (dua juta dua ratus lima ribu dua ratus dua puluh lima 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 point 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 point 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

Halaman 8 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



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 11 Januari 2024, sedangkan para Tergugat mengajukan Duplik secara lisan pada tanggal 11 Januari 2024, yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

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

1. Fotokopi Surat Keterangan Nomor 017/SK/HR/WSS/XII/2022, tertanggal 30 Desember 2022, bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Fotokopi slip gaji atas nama Israf Muchsini dari PT. Weda Semesta Security, bukti surat tersebut diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Kartu Belanja atas nama Israf Muchsini, Nomor Id: A8191017006, bukti surat tersebut diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Kartu Security atas nama Israf Muchsini, Nomor ID A8191017006, bukti surat tersebut diberi tanda P-4;

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

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. **Mohamad Saleh Latupono**, lahir di Pelaw, tanggal 28 Mei 1996, jenis kelamin laki-laki, agama Islam, kebangsaan Indonesia, tempat tinggal Dusun I Desa Woejerama Kec. Weda Tengah Kab. Halmahera Tengah, pekerjaan Belum/Tidak bekerja, di bawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan keluarga serta hubungan pekerjaan, kenal Para Tergugat tidak ada hubungan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat Israf Muchsin bekerja pada lingkungan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) tetapi kontrak kerja dengan PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat bekerja pada PT. Weda Semesta Security sejak bulan Oktober 2019;
- Bahwa Penggugat sebagai tenaga Pengamanan atau security pada PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);
- Bahwa status Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) ;
- Bahwa Saksi dan Penggugat bersama-sama menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT);
- Bahwa gaji yang diterima oleh Penggugat sejumlah Rp9.188.066 yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan lainnya;
- Bahwa Pengugat tidak lagi bekerja pada PT. Weda Semesta Security karena telah di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal tanggal 30 Desember 2022 ;
- Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat di tuduh melakukan pungutan liar dalam Perusahaan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) yaitu menerima rokok dari karyawan yang bernama Erwin;
- Bahwa Erwin memberikan rokok tersebut karena kami berteman yaitu hampir setiap lewat pos penjagaan melihat ada yang piket saudara Erwin sering mampir dan memberikan rokok, kopi dan pemberian tersebut diberikan secara sukarela;
- Bahwa keberatan atas pemutusan hubungan kerja oleh Para Tergugat di sampai secara lisan saja;
- Bahwa yang mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);
- Bahwa tidak ada larangan menerima barang atau uang pada saat melakukan tugas;
- Bahwa tanggapan dari PT. Weda Semesta Security yaitu kami dipanggil melalui bapak Hanter dan disampaikan kalau sudah dilakukan rapat bersama dan sudah di putusan kalau kami 6 (enam) orang termasuk Penggugat akan dipecat sebelum di terbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa yang mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);

Halaman 10 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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 alasan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat di tuduh melakukan pungutan liar dalam Perusahaan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) yaitu menerima rokok dari karyawan yang bernama Erwin;
- Bahwa selain PT. Weda Semesta Security, ada perusahaan lain di dalam lingkungan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park;
- Bahwa terkait dengan pemberian banyak terjadi di dalam lokasi kerja PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park tetapi hanya diberikan sanksi tetapi kami 6 (enam) orang saja yang dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK);
- Bahwa Saksi dan Penggugat mendapatkan BPJS;
- Bahwa tidak ada tanggapan dari PT. Weda Semesta Security atas PHK oleh PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (IWIP);
- Bahwa Saksi bersama Penggugat dan teman-teman hanya melakukan pertemuan dengan Tergugat I PT. Weda Semesta Security sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa gaji Penggugat dibayar oleh Tergugat I PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat tidak mendapatkan gaji lagi setelah di PHK oleh PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (IWIP);
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan pesangon dari Tergugat I PT. Weda Semesta Security setelah di PHK sampai sekarang;
- Bahwa Penggugat kenal dengan saudara Erwin baru beberapa bulan saja;
- Bahwa tidak pernah ada putusan pengadilan terkait dengan tuduhan pungutan liar oleh Tergugat I kepada Penggugat;

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

2. Husen, lahir di Ternate, tanggal 19 Desember 1987 jenis kelamin laki-laki, agama Islam, kebangsaan Indonesia, tempat tinggal Kel. Sangaji Utara, RT 002/RW 001, Kec. Ternate Utara, Kota Ternate, Sangaji Utara, Kota Ternate Utara, Kota Ternate, Maluku Utara, pekerjaan Belum/Tidak bekerja di bawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan keluarga serta hubungan pekerjaan, kenal Para Tergugat tidak ada hubungan kerja;

Halaman 11 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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 Penggugat Israf Muchsin bekerja pada lingkungan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) tetapi kontrak kerja dengan PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat bekerja pada PT. Weda Semesta Security sejak bulan Oktober 2019;
- Bahwa Penggugat sebagai tenaga Pengamanan atau security pada PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);
- Bahwa status Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) ;
- Bahwa Saksi dan Penggugat bersama-sama menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT);
- Bahwa gaji yang diterima oleh Penggugat sejumlah Rp9.188.066 yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan lainnya;
- Bahwa Erwin memberikan rokok tersebut karena kami berteman yaitu hampir setiap lewat pos penjagaan melihat ada yang piket saudara Erwin sering mampir dan memberikan rokok, kopi dan pemberian tersebut diberikan secara sukarela;
- Bahwa keberatan atas pemutusan hubungan kerja oleh Para Tergugat di sampai secara lisan saja;
- Bahwa tanggapan dari PT. Weda Semesta Security yaitu kami dipanggil melalui bapak Hanter dan disampaikan kalau sudah dilakukan rapat bersama dan sudah di putuskan kalau kami 6 (enam) orang termasuk Penggugat akan dipecat sebelum diterbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa yang mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);
- Bahwa tidak ada larangan menerima barang atau uang pada saat melakukan tugas;
- Bahwa Saksi dan Penggugat menandatangani kontrak kerja dengan di PT. Weda Semesta Security sebelum masuk bekerja;
- Bahwa di dalam kontrak perjanjian kerja jenis pelanggaran tentang perjudian dan narkoba;
- Bahwa terkait dengan pemberian Saksi dan Penggugat tidak melaporkan kepada pengusaha;
- Bahwa selain perjanjian kerja ada Peraturan Kerja Bersama (PKB);
- Bahwa tidak ada pembahasan Peraturan Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dengan pekerja, tetapi hanya di sampikan atau di umumkan di papan pengumuman;

Halaman 12 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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 yang ada dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB) adalah pelanggaran berupa pencurian dan narkoba;
- Bahwa Saksi dan Penggugat masuk kerja pada tahun yang sama yaitu Oktober 2019;
- Bahwa Saksi dan Penggugat mendapatkan hak cuti tahunan 12 (dua) belas hari dan apabila tidak mengambil cuti tahunan maka dibayar oleh pihak perusahaan;
- Bahwa Peraturan Kerja Bersama (PKB) di buat sebelum Saksi dan Penggugat masuk kerja dan berlaku selama 3 (tiga) tahun;
- Bahwa dalam perubahan Peraturan Kerja Bersama (PKB) pekerja tidak dilibatkan dan banyak pekerja yang tidak mengetahui Peraturan Kerja Bersama (PKB);
- Bahwa ada serikat pekerja tetapi Saksi dan Penggugat tidak masuk dalam organisasi Serikat Pekerja;
- Bahwa Saksi bersama Penggugat dan teman-teman hanya melakukan pertemuan dengan Tergugat I PT. Weda Semesta Security sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa gaji Penggugat dibayar oleh Tergugat I PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat tidak mendapatkan gaji lagi setelah di PHK oleh PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (IWIP);
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan pesangon dari Tergugat I PT. Weda Semesta Security setelah di PHK sampai sekarang;
- Bahwa Penggugat kenal dengan saudara Erwin baru beberapa bulan saja;
- Bahwa tidak pernah ada putusan pengadilan terkait dengan tuduhan pangutan liar oleh Tergugat I kepada Penggugat;
- Bahwa sampai sekarang tidak pernah ada laporan polisi oleh Tergugat I terkait dengan tuduhan pangutan liar yang dilakukan oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi tahu sebelum adanya surat PHK ada investigasi dari Tergugat I PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Saksi tidak pernah diperiksa dan menandatangani Beitar Acara Investigasi;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat menerima uang terkait dengan tuduhan pangutan liar tersebut;
- Bahwa gaji pokok Penggugat di tambah tunjangan tetap sekitar Rp3.200.000;

Halaman 13 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



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

3. Mustamin Syamsul, lahir di Ternate, tanggal 10 Agustus 1993, jenis kelamin laki-laki, agama Islam, kebangsaan Indonesia, tempat tinggal JL. Jerebusua RT 004/002, kelurahan tanah Tinggi Barat Kec. Kota Ternate Selatan Kota Ternate pekerjaan Belum/Tidak bekerja di bawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan keluarga serta hubungan pekerjaan, kenal Para Tergugat tidak ada hubungan kerja;
- Bahwa Penggugat Israf Muchsin bekerja pada lingkungan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) tetapi kontrak kerja dengan PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat bekerja pada PT. Weda Semesta Security sejak bulan Oktober 2019;
- Bahwa Penggugat sebagai tenaga Pengamanan atau security pada PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP);
- Bahwa status Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) ;
- Bahwa Saksi dan Penggugat bersama-sama menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT);
- Bahwa gaji yang diterima oleh Penggugat sejumlah Rp9.188.066 yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan lainnya;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada PT. Weda Semesta Security karena telah di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal tanggal 30 Desember 2022 ;
- Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat di tuduh melakukan pungutan liar dalam Perusahaan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (PT. IWIP) yaitu menerima rokok dari karyawan yang bernama Erwin;
- Bahwa Erwin memberikan rokok tersebut karena kami berteman yaitu hampir setiap lewat pos penjagaan melihat ada yang piket saudara Erwin sering mampir dan memberikan rokok, kopi dan pemberian tersebut diberikan secara sukarela;
- Bahwa selain PT. Weda Semesta Security, ada perusahaan lain di dalam lingkungan PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park;
- Bahwa terkait dengan pemberian banyak terjadi di dalam lokasi kerja PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park tetapi hanya diberikan sanksi

Halaman 14 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetapi kami 6 (enam) orang saja yang dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK);

- Bahwa Saksi dan Penggugat mendapatkan BPJS;
- Bahwa tidak ada tanggapan dari PT. Weda Semesta Security atas PHK oleh PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (IWIP);
- Bahwa Saksi bersama Penggugat dan teman-teman hanya melakukan pertemuan dengan Tergugat I PT. Weda Semesta Security sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa gaji Penggugat dibayar oleh Tergugat I PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa Penggugat tidak mendapatkan gaji lagi setelah di PHK oleh PT. Indonesia Wedabay Nikel Industrial Park (IWIP);
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan pesangon dari Tergugat I PT. Weda Semesta Security setelah di PHK sampai sekarang;
- Bahwa Penggugat kenal dengan saudara Erwin baru beberapa bulan saja;
- Bahwa sampai sekarang tidak pernah ada laporan polisi oleh Tergugat I terkait dengan tuduhan pungutan liar yang dilakukan oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi tahu sebelum adanya surat PHK ada investigasi dari Tergugat I PT. Weda Semesta Security;
- Bahwa di dalam investigasi tersebut dibuatkan berita acara tertulis;
- Bahwa saksi menandatangani berita acara investigasi sedangkan Penggugat Saksi tidak tahu menandatangani Berita cara tersebut;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat menerima uang terkait dengan tuduhan pungutan liar tersebut;
- Bahwa gaji pokok Penggugat di tambah tunjangan tetap sekitar Rp3.200.000;

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 Nomor: 017/SK/HR/WSS/XII/2022, tanggal 30 Desember 2022, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-1;
2. Fotokopi slip gaji atas nama Israf Muchsin periode Desember 2022 dari PT. Weda Semesta Security, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-2;
3. Fotokopi slip gaji atas nama Israf Muchsin periode Januari 2023 dari PT. Weda Semesta Security, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-3;

Halaman 15 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi surat Pemutusan Hubungan Kerja Tertulis No. 5781/HR/IWIP/SPHK/XII/2022, Tanggal 30 Desember 2022, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-4;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PWKTT) Nomor 0036/SDM-PKWTT-WSS/V/2021, tertanggal 21 Mei 2021, bukti surat tersebut diberi tanda T1.T2-5;
6. Fotokopi Berita Acara Pemeriksaan saksi No: /BAP-IWIP/SCR/XI/2022 atas nama Erwin Nurpajri, 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 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 Sekurity, selanjutnya 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 30 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;

Halaman 16 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 29 Desember 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 KUHPdata;

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 para Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P-1, P-2 dan P-3 dan keterangan saksi dari pihak Penggugat yakni Mohamad Saleh Latupono, Husen dan Mustamin Syamsul 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

Halaman 17 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Tergugat II hanya tempat bekerja sedangkan yang mempekerjakan Penggugat ditempat tersebut adalah Tergugat I;

Menimbang, bahwa dari jawab jinab 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 30 Desember 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 yakni Mohamad Saleh Latupono, Husen dan Mustamin Syamsul 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 T1.T2-4, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan terhadap Penggugat pada tanggal 30 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;

Halaman 18 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa para Tergugat menguraikan dalam jawabannya, Tergugat I telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sejak 29 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 Nurpajri 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 yang tidak ada Perjanjian Kerja Bersama. Seharusnya pihak Tergugat II menyerahkan Penggugat kepada Tergugat I 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 mendasak 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

Halaman 19 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



pada perusahaan lainnya. 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 30 Desember 2022 adalah sah, bukan sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap akan tetapi sejak dikelarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 30 Desember 2022. 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. 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 $1 \times 4 \times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp}36.752.264,00$
2. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp} 18.376.132,00$
3. Uang Penggantian hak yaitu:
 - Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $2 \times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp}18.376.132,00$
4. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja sebesar $\text{Rp}1.500.000,00$
5. Upah proses yang dihitung sejak tanggal 18 November 2022 s/d bulan Desember 2023 jika dihitung 14 bulan $\times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp} 128.632.924,00$

Total Keseluruhan : $\text{Rp}203.637.452,00$ (dua ratus tiga juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh dua 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 mendasak;

Halaman 20 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya upah Penggugat Rp9.186.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh enam ribu enam puluh enam 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 Rp9.186.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh enam ribu enam puluh enam Rupiah). dan bulan Februari 2023 Penggugat menerima upah Rp2.205.225,00 (dua juta dua ratus lima ribu dua ratus dua puluh lima Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-2, upah yang diterima Penggugat pada bulan Mei 2022 sebesar Rp9.788.815,00 (sembilan juta tujuh ratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus lima belas Rupiah). Berdasarkan bukti surat dari Tergugat T1.T2-2, upah Penggugat bulan Desember 2022 sebesar Rp9.186.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh enam ribu enam puluh enam Rupiah);

Menimbang, bahwa dari perbedaan upah Penggugat tersebut, Majelis akan merapkan jumlah upah Penggugat yang akan digunakan untuk menentukan besarnya pesangon dan hak-ahal lainnya yang akan diterima Penggugat yakni berdasarkan bukti surat yang diajukan para Tergugat yakni bukti surat T1.T2-2 sebesar Rp9.186.066,00 (sembilan juta seratus delapan puluh enam ribu enam puluh enam Rupiah). karena upah tersebut yang diterima Penggugat yakni upah pada bulan Desember 2022 sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat I. Sedangkan upah yang tercantum pada bukti surat T1.T2-3 menurut hemat Majelis Hakim adalah sisa upah yang belum dibayarkan pada tahun 2022;

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 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 para 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 patutlah diperbaiki atau 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 $1 \times 4 \times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp}36.752.264,00$
2. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp}9.186.066,00 = \text{Rp}18.376.132,00$

Halaman 22 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Uang Penggantian hak yaitu:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 2 X Rp9.186.066,00 =
Rp18.376.132,00

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

5. Upah proses yang dihitung 6 bulan X Rp9.186.066,00 = Rp55.116.396,00

Total Keseluruhan :Rp130.120.924,00 (seratus tiga puluh juta seratus dua puluh ribu sembilan ratus dua puluh empat Rupiah), yang harus dibayar Tergugat I 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 Rp1.000.000,00 (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 Rp150.000.000,00 (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 Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) dan panjar biaya perkara ditanggung oleh Penggugat, demi keadilan biaya perkara tersebut dibebankan

Halaman 23 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada pihak yang kalah yakni Tergugat I yang jumlahnya ditaksir Rp312.000,00 (tiga ratus dua belas 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 30 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 30 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 biaya proses sejumlah Rp130.120.924,00 (seratus tiga puluh juta seratus dua puluh ribu sembilan ratus dua puluh empat Rupiah) secara tunai dan sekaligus
6. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat I sejumlah Rp312.000,00 (tiga ratus dua belas 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 Pebruari 2024, oleh kami **Rommel F. Tampubolon, S.H.**, sebagai Ketua Majelis, **Thobari. S.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 Kamis, tanggal

Halaman 24 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15 Februari 2024, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut, didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu oleh **Abd. Halik Buamona, 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.**

Rommel F. Tampubolon, S.H.

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

Panitera Pengganti

Abd. Halik Buamona, S.H.,

Perincian biaya

1. ATK	Rp 142.000,00
2. Pendaftaran/PNBP	Rp 30.000,00
3. Biaya Panggilan	Rp 50.000,00
4. PNBP Panggilan	Rp 10.000,00
5. Sumpah	Rp 45.000,00
6. Materai	Rp 10.000,00
7. Redaksi	Rp 10.000,00
8. <u>Penjilidan</u>	Rp 15.000,00

Jumlah Rp 312.000,00 (tiga ratus dua belas ribu rupiah)

Halaman 25 dari 25 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte