



PUTUSAN

Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Jerry Abel, Jenis kelamin: Laki-laki, Umur 50 (lima puluh) Tahun, Pekerjaan: Eks Karyawan PT. Petrosea. Tbk., tempat tinggal Jln. Gambas Aimas, Kabupaten Sorong, Propinsi Papua Barat/email: jerry.abel1971@gmail.com, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

I a w a n.

- 1. Presiden Direktur PT. PETROSEA, Tbk.**, berkedudukan di Indy Bintaro Office Park, Building B Jalan Boulevard Bintaro Jaya Blok B7/A6 Sektor VII, CBD Bintaro Jaya, Pondok Jaya, Pondok Aren, Tangerang Selatan, Provinsi Banten, 15424, Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Kariadi, S.H., M.H., Mulyadi Golap, S.H., Waode Yuliana, S.H., Santa Rahmadi, S.H., Vicky Satria Bayu Wisesa, S.H.**, dan **Devryanto Silvester Panggalo, S.H.**, adalah Para Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Kariadi, S.H., M.H. dan Rekan, beralamat kantor di Jalan Danau Maninjau, Kelurahan Palputih, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya/email: waodeyuliana1987@gmail.com, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;
- 2. Project Manager PT. Petrosea, Tbk., Sorong**, berkedudukan di Jalan Poros Pengalengan Klalin, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat Daya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Kariadi, S.H., M.H., Mulyadi Golap, S.H.**, dan **Waode Yuliana, S.H.**, adalah Para Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Kariadi, S.H., M.H. dan Rekan, beralamat kantor di Jalan Danau Maninjau, Kelurahan Palputih,

Halaman 1 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat
Daya/email: waodeyuliana1987@gmail.com, selanjutnya disebut
sebagai **Tergugat II**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari
tersebut;

1. Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
2. Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
3. Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 02 Februari 2023 yang dilampiri risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 01 Maret 2023 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnk, mengajukan gugatan sebagai berikut:

HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT

1. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat (I dan II) berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. PTP-HR-DOC-SOR-0021C-2018-X-120 (PKWT ke.1), untuk periode terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2019 dan kemudian diperpanjang kembali sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. PTPHR-DOC-SOR-EA0021-2019X-136 (PKWT Ke. 2) untuk periode terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2019 sampai dengan 24 Oktober 2020, dan selanjutnya diperpanjang lagi dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. PTP-HR-DOC-G-23938 (PKWTT) sejak tanggal 25 Oktober 2020 sampai dengan saat ini;
2. Bahwa Jabatan Penggugat sejak PKWT Ke. 1, PKWT Ke. 2 dan PKWTT adalah sebagai Operation Support Manager POSB di Perusahaan PT. Petrosea, Tbk Sorong, dengan menerima hak-hak berdasarkan perjanjian kerja dan Peraturan Perusahaan Petrosea Tahun 2018 s/d 2020 sebagai berikut
 - a. Upah Pokok perbulan terakhir sebesar Rp. 31.857.031.00,- (Tiga puluh juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu tiga puluh satu rupiah);
 - b. Tunjangan Lokasi kerja (Remote Site) sebesar 1,5% kali Upah Pokok per hari bekerja;

Halaman 2 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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)



- c. PBOS-Petrosea Bonus setiap tahunnya (pencapaian KPI);
- d. DOH bonus setiap tanggal ulang tahun penerimaan karyawan sebesar 1 (satu) kali Upah Pokok/tahun dan 2 (dua) kali Upah Pokok per 5 (lima) tahunnya;
- e. Tunjangan Telepon/Komunikasi sebesar Rp. 500.000.00,- (lima ratus ribu rupiah) perbulan;
- f. BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja;
- g. Jaminan Asuransi Kesehatan Swasta bagi karyawan dan keluarganya;
Alamat tempat tinggal Penggugat saat itu di Jalan Nusantara I Wosi Dalam RT.01 RT.04 Kelurahan Wosi, Kecamatan Manokwari Barat, Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat;

PENYEBAB PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa pada tanggal 23 Oktober 2020 (satu hari sebelum PKWT Ke. 2 berakhir), Tergugat (I dan II) mengundang Penggugat dalam Rapat Online via Teams Meeting di Operation Office PT. Petrosea, Tbk, beralamat di Jalan Poros Pengalengan Kialin, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat Daya, dimana Tergugat menyampaikan kepada Penggugat bahwa PKWT Ke. 2 yang akan berakhir pada tanggal 24 Oktober 2020 tidak diperpanjang lagi. Alasan Tergugat (I dan II) tidak memperpanjang kontrak kerja adalah karena perlambatan bisnis karena dampak pandemic covid-19 yang memaksa perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi sehingga jabatan yang ditempati oleh Penggugat terdampak dalam program tersebut. Penggugat secara spontan menolak informasi tersebut karena informasi tersebut bersifat sangat mendadak dan tak berpri-kemanusiaan (jeda waktu pemberitahuan pengakhiran kontrak hanya 1 hari dan limit waktu kontrak, tanpa 1 month notice). Beberapa waktu sebelumnya sudah ada penyampaian lisan oleh Project Manager POSB Sorong/Sdr. Azrul Azwar bahwa kontrak kerja Penggugat akan diperpanjang menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi Karyawan Permanen. Bahkan atas usul Sdr. Azrul Azwar agar Penggugat segera meminta isterinya (masih bekerja di Manokwari) agar berhenti bekerja saja dan pindah domisili dari Manokwari ke Sorong karena beberapa bulan lagi Penggugat akan diangkat menjadi karyawan permanen perusahaan serta yang bersangkutan berjanji akan memberikan fasilitas rumah kepada Tergugat dan keluarganya di Kabupaten Sorong. Realita yang terjadi malah

Halaman 3 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sebaliknya saat keluarga pindah domisili ke Sorong justru Penggugat malah di PHK oleh Tergugat (I dan II);

2. Bahwa informasi pengakhiran kontrak Penggugat oleh perusahaan Tergugat (I dan II) adalah alasan yang sangat tidak masuk akal yakni karena alasan penurunan laba perusahaan/perlambatan bisnis. Sebab justru sebaliknya bahwa operasional perusahaan sedang dalam kondisi puncak-puncak pencapaian laba karena memiliki kontrak dengan 2 (dua) Client besar yakni BP dan CSTS serta mensupport beberapa *offshore service company & Vendor* (Haliburton, Schlumberger, Weatherford, Baker Hughes, Wire Line, PT. Siapteck, TD Energy, PT. PSU dan lain-lain). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan pemberian bonus atas pencapaian Key Performance Indicator (KPI) yakni Petrosea Bonus/PBos yang luar biasa di tahun 2019 dan 2020 yakni sebesar rata-rata 3 (tiga) kali dan Upah Pokok karyawan. PHK tersebut tidak relevan dan terkesan mengada-ngada karena pada saat itu justru POSB Sorong mengalami kekurangan karyawan lapangan, seperti posisi Rigger untuk mendukung kegiatan perusahaan yang sangat padat. Tergugat (I dan II) menjalin kerjasama dengan PT. Dokindo Aimas Papua sebagai Pihak ketiga manpower supply untuk mendukung pekerjaan di site sorong (mempekerjakan lebih kurang 20 orang tenaga kerja);
3. Bahwa saat masa pandemic covid-19, adanya kebijakan pembatasan transportasi (Darat, Laut dan Udara) oleh Pemerintah Kota Sorong dan Kabupaten Sorong dimana pekerja nasional (daerah luar papua) dibatasi bahkan ditiadakan sementara waktu. Penggugat dan karyawan lokal papua yang ada telah menjadi tulang punggung perusahaan untuk tetap beroperasi secara baik melalui disiplin/pengetatan/pemberlakuan WFH bagi beberapa karyawan yang bekerja di kantor yang tidak krusial agar bekerja dan rumah. Site Base POSB Sorong masih melakukan aktivitas seperti biasa dalam control yang ketat atas dampak penularan virus covid-19. Atas permintaan manajemen perusahaan maka Penggugat sebagai satu-satunya manager yang terus bekerja di site POSB, sekalipun harus mengorbankan waktunya untuk tidak cuti bersama dengan keluarganya di Manokwari. Bahkan sebagai pegawai yang menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang baik, Penggugat pernah bekerja/onsite selama kurang lebih 8 (delapan) minggu (schedule normalnya adalah 4 minggu on duty dan 2 minggu off duty);

Halaman 4 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



4. Bahwa Penggugat adalah pekerja lokal papua satu-satunya di POSB Sorong yang menempati posisi Manager dan merupakan harapan dan karyawan lokal lainnya untuk memperoleh transformasi ilmu pengetahuan dalam mengelola pekerjaan di shorebase POSB Sorong di masa yang akan datang. Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan Tergugat (I dan II) kepada Penggugat bukanlah karena alasan-alasan yang dikemukakan diatas, melainkan ada muatan diskriminasi (like or dislike). Satu pertanyaan yang harus diutarakan yakni : apakah kami sebagai pekerja lokal akan terus jadi penonton di tanah ini???, sementara tidak pernah diberi kesempatan sebagai pemain inti dalam mengelola bisnis seperti ini, sebab jika ada potensi kader pemimpin lokal, maka akan segera disingkirkan agar mengamankan kekuasaan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab melalui satu konspirasi jahat dan oknum-oknum manajemen Tergugat (I dan II) (baik yang berada di POSB Sorong maupun yang berada di Head Office Jakarta);
5. Saat prepare/persiapan pembukaan perusahaan di Tanah Papua telah dibuat kesepakatan antara perusahaan, masyarakat dan pemerintah melalui proses dokumen AMDAL, dimana dalam dokumen tersebut telah dinyatakan bahwa saat perusahaan beroperasi akan melibatkan pekerja lokal dan mempersiapkan talenta-talenta lokal Papua yang nantinya akan menjadi pemimpin dalam jenis usaha dimaksudkan. Yang amat miris bahwa saat proses mediasi di Disnakertrans Kabupaten Sorong salah seorang petinggi perusahaan Sdr. Iqbal Fahmi Faisal/Head of Human Capital PT. Interport Mandiri Utama (Kolega bisnis PT. Petrosea POSB Sorong) menyatakan bahwa proses PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak perlu mempertimbangkan apakah yang bersangkutan adalah karyawan lokal atau non lokal dan yang utama adalah program perusahaan harus tetap dijalankan. Anehnya proses mediasi bukan dihadiri oleh petinggi Human Capital dan PT. Petrosea, Tbk melainkan dihadiri oleh petinggi Human Capital dan Perusahaan yang berbeda yakni PT. Interport Mandiri Utama dengan alasan sudah ada kesepakatan bersama perusahaan melalui Management Services Agreement (MSA), padahal kontrak kerja Penggugat dengan PT. Petrosea, Tbk;
6. Bahwa perusahaan Tergugat (I dan II) telah menyimpang dan aturan undang-undang ketenagakerjaan/Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

Halaman 5 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- a. Pekerja lokal yang telah bekerja lebih dan 5 (lima) tahun dan sudah menandatangani lebih kurang 5 (lima) kali kontrak kerja namun tidak pernah diangkat menjadi pegawai tetap. Tergugat (I dan II) telah melakukan proses re-hire kontrak kepada karyawan dengan menghilangkan masa kerja sebelumnya (lolos dan pengawasan Pihak Disnakertrans Kab. Sorong);
 - b. Pekerja Lokal Papua yang awalnya diterima sebagai Helper Rigger (unskill) dan sudah bekerja lebih dan 5 (lima) tahun dan sudah dibekali dengan training, sertifikasi migas/opito masih tetap sebagai Helper Rigger (unskill) dan tidak pernah berubah nasibnya. Papan Development Program yang digembar-gemborkan perusahaan Tergugat (I dan II) hanyalah janji kosong belaka untuk memuluskan tujuan dan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab;
 - c. Pencatatan Kontrak Kerja Karyawan di Disnakertrans Kabupaten Sorong hanya untuk karyawan dengan kontrak PKWT yang berasal dan lokal saja, pekerja non lokal sama sekali tidak dilaporkan;
 - d. Beberapa pekerja dan luar papua dihire secara tertutup oleh oknum-oknum Tergugat (I dan II) di Head Office dan ditempatkan sebagai karyawan lokal papua (mengggunakan kuota lokal Papua) dengan cara didomisilkan di Kabupaten/Kota Sorong namun saat cuti/off duty masih sesekali pulang ke daerah asalnya;
 - e. Perbedaan upah yang sangat signifikan antara pekerja luar papua dan karyawan lokal karena pekerja lokal dan non lokal yang dilokalkan oleh Tergugat (I dan II) untuk jabatan yang sama sebagai Foreman memiliki gaji yang terpaut jauh (lokal : 7,5 juta/bulan Non Lokal 16 juta/bulan). Bahkan yang paling memilukan adalah ada karyawan lokal dengan jabatan Supervisor (III/14) dihargai dengan upah pokok sebesar Rp. 11 jutaan/bulan, jika dibandingkan dengan karyawan luar Papua yang jabatan dibawahnya yakni Foreman (III/13) dihargai dengan upah pokok sebesar Rp. 16 jutaan/bulan;
 - f. Karyawan non lokal yang dikirim dan luar papua dan dilokalkan menggunakan kuota lokal beberapa diantaranya hanya menjalani PWWT selama 1 (satu) kali/setahun saja dan setelahnya diangkat sebagai karyawan tetap (PKWTT);
7. Bahwa dugaan adanya konspirasi/pemufakatan jahat untuk menghilangkan Penggugat dan perusahaan yakni dengan memerintahkan kepada IT Officer agar menon-aktifkan/mematikan akses SAP, email dan fasilitas

Halaman 6 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



komunikasi Internet perusahaan terhadap email kami Jerry.Abel@petrosea.com dengan menginformasikan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri/resign per tanggal 24 Oktober 2020 (ada bukti percakapan WA dengan IT Officer di Jakarta). Penggugat sama sekali tidak pernah mengirimkan surat pengunduran diri kepada pimpinan perusahaan. Notifikasi email bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dilakukan oleh Sdr. Doddy Absoro (HR Supervisor HO) kepada Saudari Bunga (IT Officer). Penonaktifan akses ini dilakukan tanggal 4 November 2020, dan saat akan dikonfirmasi kepada Saudara Doddy Absoro (HR Supervisor) terkesan dihalang-halangi oleh Saudara Azrul Azwar/Project Manager POSB Sorong. "Penonaktifan otomatis system seharusnya sudah terjadi saat PKWT II berakhir yakni tanggal 25 Oktober 2020 dan bukan saat sudah melewati batas kontrak yakni tanggal 4 November 2020 apalagi dengan notifikasi Employee Resign/Pengunduran diri (seharusnya issued di system berdasarkan bukti surat pengunduran diri yang dikirimkan Penggugat dan telah mendapat persetujuan dan atasannya)";

8. Bahwa pada tanggal 3 Desember 2020 Tergugat mengundang Penggugat ke Kantor Petrosea Sorong untuk diberikan Surat PHK Nomor : PTP-HR-DOCG-23741 Tertanggal 30 November 2020 yang efektif PHK per tanggal 31 Januari 2021, Surat Perjanjian Bersama dan Kalkulasi Pesangon. Akan tetapi surat yang dibawa tersebut tidak menggunakan tandatangan basah melainkan tandatangan scan sehingga sangat diragukan keasliannya, bahkan ada salah satu dan surat tersebut ternyata dipalsukan karena tanda tangan scan tersebut berada di bagian belakang meterai tempel dan kemudian dibubuhkan garis berupa tanda tangan diatas meterai namun warnanya agak berbeda. Disaat persidangan gugatan pertama Perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk dalam penyerahan bukti tertulis saat itu telah dinyatakan oleh Majelis Hakim bahwa jenis tanda tangan dalam Surat PHK, Perjanjian Bersama dan Kalkulasi Hak bukanlah merupakan tanda tangan elektronik karena tidak menghasilkan barcode (otoritas si penandatangan dan waktu ditandatangani) atau dinyatakan merupakan tanda tangan yang dipalsukan;
9. Bahwa dalam proses mediasi PHK yang diajukan Penggugat kepada di Disnakertrans Kabupaten Sorong tertanggal 4 November 2020 (Mediasi I: 24 Februari 2021, Mediasi II: 3 Maret 2021 dan Mediasi III: 9 April 2021) terdapat banyak kejanggalan yang didapatkan sebagai berikut:

Halaman 7 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- a. Bahwa dalam proses Mediasi I di dalam risalah mediasinya, Mediator Disnakertrans meminta kepada Tergugat (I dan II) agar tetap membayarkan hak-hak Penggugat (Upah pokok dan Tunjangan Tetap lainnya) karena belum didapati kesepakatan dalam mediasi;
 - b. Bahwa Mediator Disnaker telah menyampaikan surat rekomendasi dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nomor: 560/136/2020 kepada Tergugat (I dan II) untuk tetap membayarkan hak-hak Penggugat (Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 2 dan 3) namun dalam kenyataannya Tergugat (I dan II) tidak patuh dan tidak mau melaksanakannya sampai saat ini;
 - c. Bahwa mediasi yang dilakukan mulai dan Mediasi I, Mediasi II dan Mediasi III tidak berhasil dan dilanjutkan dengan penetapan Anjuran dan Dinas Tenaga Kerja. Surat Anjuran No. 560/108/2021 tertanggal 31 Mei 2021 yang sama sekali tidak ada keberpihakan kepada Penggugat selaku pelapor dan pencari keadilan. Upah proses selama mediasi dilakukan sampai kepada penerbitan surat anjuran Mediator tersebut tidak juga kunjung dimasukan sebagai salah satu pandangan Mediator Disnaker tersebut. Saran Mediator atas Anjuran Disnaker tersebut menyatakan bahwa hak-hak Penggugat atas PHK tersebut hanya sampai 31 Januari 2021 yakni sebesar Rp. 238.927.733.00,- (Padahal tanggal surat penetapan Anjuran Mediator tertanggal 31 Mei 2021);
10. Bahwa sesuai Pertimbangan Hukum Majelis Hakim dalam Putusan Perkara PHI No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk tertanggal 13 Juli 2022 Majelis Hakim menyatakan bahwa Saudara Alit Sasetyo sebagai Direktur PT. Interport Mandiri Utama, bertindak untuk dan atas nama pembeni kuasa sehubungan dengan pekerjaan proyek dan kontrak perseroan yaitu Port & Logistic Supply Service. Menimbang bahwa Undang-Undang No. 4 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Surat Kuasa Khusus Penggugat Nomor 032/IMU/BOD/POAII/2022 tanggal 31 Januari 2022 yang bersangkutan dianggap telah melampaui batas kewenangan yang diberikan tanpa sepengetahuan, persetujuan dan/atau menerima kuasa dan Presiden Direktur PT. Petrosea, Tbk yaitu Tuan Hanifa Indradjaya. Sehingga dengan demikian Hakim berpendapat untuk menyatakan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);
11. Bahwa sesuai Pertimbangan Hukum Majelis Hakim dalam Putusan Perkara PHI No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk tertanggal 11 Januari 2023 Majelis

Halaman 8 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Hakim menyatakan bahwa Saudara Jerry Abel adalah bukanlah karyawan PT. Interport Mandiri Utama melainkan karyawan PT. Petrosea, Tbk sehingga yang berhak melakukan pemutusan hubungan kerja adalah Presiden Direktur PT. Petrosea, Tbk. Sehingga gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

12. Bahwa atas pertimbangan Butir 10 dan Butir 11 diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa Penggugat sampai dengan saat ini masih merupakan karyawan aktif di PT. Petrosea, Tbk Sorong.

Menimbang hal tersebut diatas maka:

- a. Penggugat harus dimasukan dan dikembalikan serta diperkenankan masuk dan kembali bekerja di PT. Petrosea, Tbk POSB Sorong sesegera mungkin;
- b. Inventaris Perusahaan berupa 1 (satu) unit Laptop beserta charger, Kartu Asuransi Perusahaan, Id badge Pegawai tidak perlu dikembalikan karena masih sah dan aktif sebagai karyawan;
- c. Sebagai karyawan yang masih aktif karena belum ada putusan yang ingkrah dari persidangan PHI maka Penggugat berhak atas:
 - Hak-Hak yang normatif selaku karyawan aktif seperti: Upah bulanan, Tunjangan Komunikasi/bulan, Penggantian Hak Cuti Karyawan, Penggantian iuran BPJS (Kesehatan dan Tenaga Kerja), Bonus KPI (Tahun 2020-2022), DOH Bonus (Tahun 2021-2022), Penggantian iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja dan Penggantian Tunjangan Hari Raya Natal (Tahun 2021-2022) harus tetap dibayarkan sejumlah Rp. 1.170.674.623.00,- (satu milyar seratus tujuh puluh juta enam ratus tujuh puluh empat ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah);
 - Hak-hak lain berupa kerugian immaterial selama berlangsungnya proses persidangan PHI di Manokwari sejak sidang No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk tertanggal 13 Juli 2022, sidang No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk tertanggal 11 Januari 2023 dan pengajuan sidang gugatan saat ini adalah sebesar Rp. 35.800.000.00,- (tiga puluh lima juta delapan ratus ribu rupiah);
 - Jadi total keseluruhan kerugian yang diajukan Penggugat dalam sidang gugatan saat ini adalah sebesar Rp. 1.206.404.623.00,- (satu milyar dua ratus enam juta empat ratus empat ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah);

Halaman 9 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa sebagai karyawan yang masih aktif bekerja maka Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong Nomor: 560/108/2021 Tertanggal 31 Mei 2021 haruslah dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum. Adapun berdasarkan hal tersebut diatas maka Tergugat (I dan II) haruslah menyelesaikan hak-hak Penggugat sesegera mungkin dengan rincian sebagai berikut:

Estimasi Pembayaran Hak-Hak Karyawan

Nama	: Jerry Abel
ID Badge	: J1410
Band/Level	: IV/16
Employment Status	: Karyawan Tetap
Jabatan	: Operation Support Manager
Gaji Pokok	: Rp. 31.857.031.00,-
Tunjangan Tetap Telp/Bulan	: Rp. 500.000.00,-
	Rp. 32.357.031.00,-
Status Perkawinan	: K/2
POH	: Sorong Papua Barat
Tanggal Penerimaan	: 25-Oct-18
Tanggal PHK	: 1-Feb-23
Masa Kerja	: 4 tahun 3 bulan 8 hari

A. Hak-Hak Normatif Karyawan

- Gaji selama Masa Tunggu : 24.04 X Rp. 31.857.031.00,-
= Rp. 765.843.025.00,-

Putusan PPHI

(1 Feb 2021 s/d 1 Feb 2023)

(21 bulan & 1 hari)

Sub Total Rp. 765.843.025.00,-

- Tunjangan Komunikasi

Tunjangan Komunikasi : 24 X Rp. 500.000.00,-
= Rp. 12.000.000.00,-

Sub Total Rp. 12.000.000.00,-

- Penggantian Hak Cuti

Tahun 2020 : 12/25 X Rp. 31.857.031.00,-
= Rp. 15.291.375.00,-

Tahun 2021 : 12/25 X Rp. 31.857.031.00,-
= Rp. 15.291.375.00,-

Tahun 2022 : 12/25 X Rp. 31.857.031.00,-

Halaman 10 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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

	= Rp.	15.291.375.00,-
Sub Total	Rp.	45.874.125.00,-
- Bonus KPI Tahunan yang belum dibayar		
- 2020 (3 X Gaji basic)	: 3 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	95.571.093.00,-
2021 (1 X Gaji basic)	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
2022 (1 X Gaji Basic)	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
Sub Total	= Rp.	159.285.155.00,-
- DOH Bonus yang belum dibayar		
- 2020 (1 X Gaji basic)	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
- 2021 (1 X Gaji basic)	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
Sub Total	= Rp.	63.714.062.00,-
- Iuran BPJS belum disetor		
Iuran BPJS Naker		
(21 bulan 1 hari)	: 24.04x 3.70% X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	28.336.192.00,-
Iuran BPJS Kesehatan		
(22 bulan 1 hari)	: 25.04x 4.00% X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.908.002.00,-
Sub Total	= Rp.	60.244.194.00,-
- THR Natal		
Tahun 2021	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
Tahun 2022	: 1 X Rp.	31.857.031.00,-
	= Rp.	31.857.031.00,-
Sub Total	= Rp.	63.714.062.00,-
Total (A)	= Rp.	1.170.674.623.00,-
B. Kerugian Material Lainnya		
- Biaya Perkara PHI :		
Biaya Tiket Pesawat	: (4 x Rp. 650.000.00,-) +	
	(4 x Rp. 650.000.00,-) X 2 kali	
	= Rp.	7.800.000.00,-
Biaya Konsumsi/Makan/		

Halaman 11 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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 teramat 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

Minum (Inc. Saksi)	: Rp. 250.000.00,-/hari selama 50 hari + u/ Saksi 3 hari = Rp. 14.000.000.00,-
Biaya Sewa Rumah selama	: Sewa rumah Rp. 2.000.000.00,- & Pulsa Listrik Rp. 1.000.000.00,- = Rp. 3.000.000.00,-
Biaya Transportasi sewa motor/BBM	: Sewa Motor Rp. 8.500.000.00,- + BBM Rp. 1.000.000.00,- = Rp. 9.500.000.00,-
Biaya ATK/Foto Copy/ Materai/Leges dokumen	: = Rp. 1.500.000.00,-
Total B	Rp. 35.800.000.00,-
Grand Total (A+B)	Rp. 1.206.474.623.00,-;

(satu milyar dua ratus enam juta empat ratus tujuh puluh empat ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah);

14. Bahwa berdasarkan hukum, gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari mengingat domisili tempat dimana perusahaan Tergugat (I dan II) beroperasi dan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat (I dan II) sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

15. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat diatas berdasarkan fakta dan azas-azas kebenaran di dalam hukum yang berlaku di Indonesia;

Oleh karena itu berdasarkan alasan-alasan yang telah diutarakan oleh Penggugat diatas, maka Penggugat mohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan kiranya memutuskan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat (I dan II) kepada Penggugat dinyatakan batal secara Hukum dan Tergugat (I dan II) harus mengembalikan Penggugat untuk bekerja kembali di perusahaan, serta segera membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat secara keseluruhan dan sesegera mungkin

Halaman 12 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejumlah Rp. 1.206.474.623.00,- (satu milyar dua ratus enam juta empat ratus tujuh puluh empat ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah);

3. Menyatakan bahwa Surat Anjuran Disnakertrans Kabupaten Sorong Nomor: 560/108/2021 Tertanggal 31 Mei 2021 dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum;

4. Menghukum Tergugat (I dan II) untuk membayar seluruh biaya perkara;

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan, Penggugat telah datang menghadap sendiri sedangkan Tergugat I telah datang menghadap kuasanya bernama, Kariadi, S.H., M.H., Mulyadi Golap, S.H., Waode Yuliana, S.H., adalah Para Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Kariadi, S.H., M.H. dan Rekan, beralamat kantor di Jalan Danau Maninjau, Kelurahan Palputih, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Maret 2023 yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 04 April 2023 dibawah nomor : 87/SK/HK.07/4/2023/PN Mnk dan Tergugat II telah datang menghadap kuasanya bernama, Kariadi, S.H., M.H., Mulyadi Golap, S.H., Waode Yuliana, S.H., adalah Para Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Kariadi, S.H., M.H. dan Rekan, beralamat kantor di Jalan Danau Maninjau, Kelurahan Palputih, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 06 April 2023 yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 23 Mei 2023 dibawah nomor: 139/SK/HK.07/5/2023/PN Mnk;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai sesuai dengan ketentuan Pasal 154 R.Bg, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Para Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Para Tergugat menyatakan bersedia untuk melanjutkan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Para

Halaman 13 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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)



Tergugat mengajukan Jawaban dan Rekonvensi pada tanggal 8 Juni 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut:

TERGUGAT I

DALAM KONVENSI

Tergugat I dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas diakuinya.

I. DALAM EKSEPSI

A. Gugatan *Error in Persona*

1. Bahwa Penggugat dalam Gugatannya mengajukan Gugatan terhadap Presiden Direktur PT Petrosea, Tbk. yang berkedudukan di Tangerang Selatan sebagai Tergugat I dan Project Manager PT Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) sebagai Tergugat II;
2. Bahwa menurut Pasal 98 ayat (1) Undang–Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas *jo.* Pasal 12 ayat (2) anggaran dasar Tergugat I menyatakan bahwa yang berwenang mewakili Tergugat I baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah Direksi;
3. Bahwa selain daripada dalil no. 2 di atas, dalam Pasal 1 butir 4 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (“UU No. 2/2004”) yaitu: “*Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.*” Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah diakui sendiri oleh Penggugat pada butir 1 Gugatan pada bagian Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat (kecuali terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. PTP-HR-DOC-G-23938 (PKWTT) sejak tanggal 25 Oktober 2020 sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yaitu 31 Januari 2021, sebagaimana akan diuraikan oleh Tergugat I pada bagian Dalam Pokok Perkara). Jelas bahwa hubungan kerja Penggugat dengan PT Petrosea, Tbk. selaku Tergugat I, **BUKAN** dengan Project Manager PT Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) selaku Tergugat II dalam perkara *a quo*;
4. Bahwa tindakan Penggugat yang menggugat Project Manager PT Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) sebagai Tergugat II adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar Tergugat I karena Project Manager PT

Halaman 14 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) selaku Tergugat II **TIDAK** berwenang mewakili PT Petrosea, Tbk. di Pengadilan. Oleh karena itu Gugatan Penggugat salah sasaran sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

5. Bahwa niat Penggugat untuk menggugat Sdr. Azrul Azwar (Project Manager PT Petrosea, Tbk. [POSB Sorong]) telah dinyatakan sebelumnya dalam dalil Penggugat pada perkara No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mnk halaman 6 dalil no. 6 dan 7, Eksepsi, Jawaban dan Gugatan Rekonvensi dari Penggugat pada perkara tersebut. Bahwa menurut Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 597 K/SIP/1983 Tanggal 8 Mei 1984 yang menyatakan "*Gugatan terhadap Tergugat I ditolak karena ia bertindak untuk dan atas nama PT sehingga hanya PT sajalah yang dapat dituntut pertanggungjawaban*" jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 419/K/Pdt/1988 Tanggal 22 Oktober 1992 yang menyatakan "*Suatu Badan Hukum seperti PT yang mengadakan, membuat dan menandatangani "perjanjian" dengan pihak subyek hukum lainnya (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi) haruslah ditujukan terhadap Badan Hukum (PT) dan bukan ditujukan pada Direktur (Utama) Badan Hukum tersebut*";
6. Bahwa dengan menggugat Tergugat II, yang melanggar peraturan perundang-undangan, anggaran dasar Tergugat I, dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia, termasuk dalam cacat formil dari Gugatan yang dikualifikasi sebagai Gugatan *Error in Persona*;
7. Bahwa menurut Doktrin Hukum yang disampaikan oleh M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan putusan pengadilan "bahwa Tergugat dapat mengajukan eksepsi ini, apabila gugatan mengandung cacat error in persona yang disebut juga exceptio in persona"*;
8. Bahwa berdasarkan dalil–dalil poin 1 sampai dengan 7 di atas, mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa perkara ini menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena Gugatan *Error in Persona*;

B. Gugatan Kabur (*Obscuur libel*)

Bahwa Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur libel*) karena:

Halaman 15 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



1. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya tidak menguraikan secara jelas terkait:
 - a. peran masing–masing dari para Tergugat (Tergugat I dan Tergugat II), semua tindakan para Tergugat ini disebut oleh Penggugat sebagai Perbuatan Tergugat, sementara Gugatan ditujukan kepada Tergugat I dan Tergugat II;
 - b. perbuatan Tergugat I ataupun Tergugat II yang mana yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat;
2. Bahwa dalam halaman 1 Gugatan, Penggugat juga menyatakan:

“ ...

Dengan ini mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap:

...”

Dapat disimpulkan bahwa Penggugat tidak memperhatikan ketentuan formil dalam mengajukan Gugatannya sehingga membuat Gugatan Penggugat menjadi kabur. Pasal 1 butir 1 UU No. 2/2004 dengan jelas mengatur: *“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Pasal 2 UU No. 2/2004 dengan tegas mengatur jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui suatu Pengadilan Hubungan Industrial yaitu:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Karena Penggugat tidak spesifik menyebutkan Gugatan perselisihan mana yang dimaksudkan, juga tidak mendalilkan dasar hukum atau peraturan perundang–undangan yang mana yang dilanggar Tergugat I dan Tergugat II, dan juga sepanjang dalil Gugatan Penggugat hanya menyimpulkan berdasarkan asumsi dan pendapat pribadi tanpa ada



dasar hukum, maka Gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas;

3. Bahwa Penggugat dalam dalilnya pada poin 6 Gugatan pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mendalilkan sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan perkara yang mengakibatkan Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas;
4. Bahwa Penggugat pada poin 2 petitum Gugatan meminta hal yang kabur dan tidak jelas. Penggugat menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat I dan Tergugat II. Namun demikian, sebagaimana dijelaskan oleh Tergugat I dalam poin A di atas tentang *Gugatan Error in Persona*, hubungan kerja antara Penggugat hanyalah dengan Tergugat I sebagai pemberi kerja, bukan Tergugat II. Oleh karena Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas pada petitum nomor 2, menurut hukum acara perdata berakibat Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Veerklard*);
5. Bahwa berdasarkan dalil – dalil No. 1 s/d 4 di atas, mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa perkara ini menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena Gugatan Kabur (*Obscuur libel*);

II. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa bagian Dalam Eksepsi sebagaimana yang diuraikan di atas, mohon diterima sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau menjadi satu kesatuan dengan bagian Dalam Pokok Perkara;
2. Bahwa Tergugat I sekali lagi menolak dengan tegas seluruh dalil dalam Gugatan Penggugat karena tidak sesuai dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali hal-hal yang telah diakui secara jelas dan tegas;
3. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat tentang hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I pada poin 1 dan 2 dalam Gugatan. Informasi yang benar adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan hukum/hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. PTP-HR-DOC-SOR-0021C-2018-X-120 (“**PKWT Ke-1**”) untuk periode terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2019 kemudian diperpanjang kembali sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Halaman 17 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- No. PTP-HR-DOC-SOR-EA0021- 2019-X-136 (“PKWT Ke-2”) untuk periode mulai tanggal 25 Oktober 2019 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2020, dan kemudian terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. PTP.HR-DOC-G-23938 (PKWTT) tertanggal 25 Oktober 2020 sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yaitu 31 Januari 2021;
- b. Jabatan Penggugat sejak Tergugat I mengeluarkan PKWT Ke-1 dan PKWTKe-2 adalah *Operation Support Manager* POSB Sorong dengan menerima upah perbulan terakhir sebesar Rp 31.857.031.00.- (tiga puluh satu juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu tiga puluh satu Rupiah);
 - c. Lebih lanjut, masa kerja Penggugat selama bekerja pada Tergugat I adalah 2 tahun 3 bulan 7 hari;
4. Bahwa benar terdapat pertemuan melalui *teams meeting* pada tanggal 23 Oktober 2020 sebagaimana dalil Penggugat pada Gugatan dalam poin 1 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena alasan restrukturisasi organisasi akibat dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perlambatan bisnis Tergugat I. Namun demikian, keterangan Penggugat terkait dengan jeda waktu pengakhiran kontrak merupakan keterangan yang sangat mengada-ada karena jelas dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan beberapa hal, diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat akan efektif sejak tanggal 31 Januari 2021 dan Tergugat I akan tetap membayarkan gaji pokok Penggugat sampai dengan tanggal 31 Januari 2021. Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sangat jelas diterbitkan pada tanggal 30 November 2020. Oleh karenanya, Tergugat I telah memberikan waktu yang sangat cukup (\pm 2 bulan) dalam melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja dan bahkan Tergugat I tetap melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji pokok Penggugat sampai dengan tanggal 31 Januari 2021. Lebih lanjut, keterangan lainnya yang didalilkan oleh Penggugat dalam poin 1 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tegas ditolak oleh Tergugat I ;
5. Bahwa benar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena Tergugat I turut terdampak pandemi Covid-19 yang mana usaha

Halaman 18 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Tergugat I mengalami perlambatan bisnis dan menurunnya pendapatan sehingga untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi maka dilakukan restrukturisasi. Dalil Penggugat pada poin 2 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan perusahaan sedang dalam kondisi puncak pencapaian laba adalah **TIDAK BENAR DAN TIDAK SESUAI FAKTA**. Kenyataannya adalah sebagai berikut:

- a. berdasarkan laporan keuangan proyek POSB Sorong, pada kuartal III 2020 (September 2020), proyek POSB Sorong telah mengalami penurunan volume bisnis sebesar 9% secara *year to date* sedang secara kuartal, Q3 2020 proyek mencatatkan penurunan pendapatan sebesar 33% dibandingkan Q3 2019 yang dikontribusi dari penurunan volume aktifitas klien besar sejak kuartal I 2020. Sedangkan pengeluaran proyek tetap tinggi;
- b. Tergugat I memproyeksikan bahwa pada akhir tahun 2020, Tergugat I akan mencatatkan penurunan pendapatan sebesar 14%. Tergugat I juga memproyeksikan bahwa pada tahun 2021, volume bisnis akan kembali turun secara signifikan karena kontrak kerjasama dengan beberapa klien akan berakhir pada tahun 2020 dan belum ada wacana perpanjangan. Terkait dengan kondisi tersebut di atas, Tergugat I memandang perlunya dilakukan proses reorganisasi dan efisiensi untuk mempertahankan keberlangsungan proyek. Oleh karena itu, atas dalil Gugatan Penggugat tidaksesuai fakta, mengada-ngada dan untuk itu mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat dapat mengesampingkannya;
6. Bahwa hingga saat ini untuk jabatan *operation support manager* yang pernah dijabat oleh Penggugat TELAH DITIADAKAN. Untuk melakukan pekerjaan teknis yang *bukan jabatan Operation Support Manager* sehingga tidak membebani keuangan proyek POSB Sorong, saat ini karyawan afiliasi dari Tergugat I yang tidak dibiayai oleh proyek POSB Sorong yang melakukan pekerjaan tersebut;
7. Bahwa dalil Penggugat pada poin 3 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sesuatu yang wajar dan normal, karena keadaan itu bukan dikehendaki oleh Tergugat I, namun karena keadaan bencana yaitu pandemi Covid-19 dan itu juga tidak hanya terjadi pada Tergugat I, namun terjadi disemua sektor akibat kebijakan

Halaman 19 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



bekerja dari rumah/WFH yang diwajibkan oleh pemerintah pusat. Bahwa sudah menjadi konsekuensi dari jabatan Penggugat yang digaji oleh Tergugat I dan terkait lembur dan hak cuti tidak diambil oleh Penggugat telah diberikan kompensasi oleh Tergugat I dalam bentuk pembayaran upah lembur dan hak cuti, sehingga dalil yang membangun narasi berlebihan yang menempatkan diri sebagai korban mohon untuk dapat dikesampingkan oleh Majelis Hakim Yang Terhormat;

8. Bahwa dalil Penggugat pada poin 4 dan 5 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak benar karena hanya asumsi dan perasaan Penggugat. Kenyataannya adalah Keputusan pengakhiran kerja kepada Penggugat tidak berdasarkan pada status karyawan lokal atau non lokal, namun atas dasar bahwa fungsi posisi *Operation Support Manager* yang dipandang dapat dikembalikan kepada departemen-departemen terkait di kantor pusat yang dapat melakukan pengawasan secara jarak jauh. Tergugat I sangat menghormati penduduk lokal Papua Barat dan Papua Barat Daya, dan saat ini di POSB Sorong terdapat lebih dari 80% dari seluruh karyawan yang bekerja merupakan warga lokal Papua Barat Daya. Oleh karena itu, atas dalil Gugatan yang tidak sesuai fakta, mohon untuk dikesampingkan oleh Majelis Hakim Yang Terhormat;
9. Bahwa saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, selain Sdr. Ikbal Fahmi yang merupakan perwakilan PT Interport Mandiri Utama, yang hadir sebagai perwakilan Tergugat I adalah Matheus Alfredy Kostradi dan Sdri. Merlyn yang merupakan karyawan Tergugat I. Penggugat keliru memahami pernyataan perwakilan Tergugat I, yaitu proses Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan tanpa ada diskriminasi antara pekerja lokal dan non lokal karena Tergugat I sedang mengalami perlambatan bisnis akibat pandemi Covid-19 sehingga kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja harus dijalankan, bukan seperti yang dipahami oleh Penggugat atau bisa saja Penggugat membangun narasi yang menyesatkan, sehingga mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat menolak atau mengesampingkan dalil Penggugat tersebut;
10. Bahwa seluruh kegiatan operasional Tergugat I di wilayah kerja POSB Sorong dilakukan oleh PT Interport Mandiri Utama berdasarkan perjanjian kerjasama yang tertuang dalam Management Service Agreement No. PTP/AGR/2019/IX-0025 tertanggal 27 September 2019 (“MSA”);

Halaman 20 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



11. Bahwa masa berlaku MSA dinyatakan pada butir 4 MSA yaitu sebagai berikut: *"This main Agreement will be effectives as of 1 may 2019 until the last expiry date of existing contracts"*. Kontrak Tergugat I dengan pihak ketiga sesuai MSA sebagaimana tertuang dalam lampiran tabel MSA yaitu berakhir pada tanggal 28 Februari 2023. Bahwa dengan demikian masa berlaku MSA yaitu sejak tanggal 1 Mei 2019 sampai dengan 28 Februari 2023;
12. Bahwa Tergugat I menolak dalil Pengugat dalam poin 6 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, karena mengada-ada dan tidak sesuai fakta hukum. Selain itu juga tidak ada hubungannya dengan perkara antara Penggugat dan Tergugat I sehingga Tergugat I tidak perlu menanggapi;
13. Bahwa dalil Penggugat dalam poin 7 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak benar. Pada kenyataannya Tergugat I telah melakukan klarifikasi atas permasalahan tersebut melalui email kepada Penggugat pada tanggal 21 November 2020. Pada email tersebut telah dijelaskan bahwa penutupan akses tersebut bukan atas inisiatif siapapun, melainkan otomatis dari sistem dikarenakan masa kontrak yang berakhir pada tanggal 25 Oktober 2020 dan adanya jeda sampai dengan PKWTT ditandatangani;
14. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat dalam poin 8 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena merupakan tuduhan yang mengandung fitnah dan mengarang cerita seolah-olah benar adanya. **Pertama**, Bahwa untuk membuktikan tuduhan tersebut, Penggugat telah membuat laporan kepada pihak kepolisian Kabupaten Sorong, namun dari hasil penyelidikan oleh pihak kepolisian dinyatakan tidak cukup bukti sehingga dikeluarkan surat pemberitahuan hasil penyelidikan laporan dengan nomor: B08/I/2022/Reskrim pada tanggal 11 Januari 2022 yang mana laporan tersebut telah dihentikan oleh pihak kepolisian. **Kedua**, selama persidangan pada perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk, majelis hakim dalam perkara tersebut tidak pernah menyatakan bahwa tanda tangan dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja itu bukanlah tanda tangan elektronik dan dipalsukan. Pernyataan ini adalah bentuk rekayasa dan narasi dari Pengugat sendiri yang mencoba menyesatkan Majelis Hakim Yang Terhormat. Oleh karena itu, atas dalil gugatan yang tidak sesuai fakta, maka mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat mengesampingkan dalil Penggugat

Halaman 21 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



tersebut;

15. Bahwa Tergugat I menolak dalil gugatan dalam poin 9 huruf a, b, dan c pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat menyampaikan dalil yang tidak objektif, tendensius dan selalu mem-*framing* pernyataan dan dokumen yang hanya berpihak kepada Penggugat dengan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahkan Penggugat tidak segan-segan menuduh pihak-pihak tertentu melakukan konspirasi jahat tanpa membuktikan tuduhnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan dalil Pengugat dalam perkara No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn. Mnk pada poin 8 jawabannya yang menuduh Tergugat I dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong telah melakukan konspirasi jahat. Bahwa Penggugat mendalilkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong "sama sekali tidak berpihak kepada Penggugat" adalah dalil yang sedang menginginkan agar Mediator tidak netral dan harus berpihak pada Penggugat, sementara mediator menurut ketentuan peraturan perundang-undangan harus netral tanpa berpihak kepada pihak tertentu, namun hanya berpihak kepada keadilan dan peraturan perundang-undangan. Dalil Penggugat ini sangat berbahaya dan menyesatkan. Selama ini Tergugat I telah mengikuti apa yang menjadi anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong walaupun perhitungan hak-hak Penggugat masih menggunakan UU. No. 13 Tahun 2003 sementara telah diberlakukan Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja dengan aturan pelaksanaannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021, yang jika diperhitungkan, hak-hak akan dibayarkan kepada Penggugat nilainya di bawah besaran anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong. Namun karena kepatuhan terhadap hukum dan penghormatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, maka Tergugat I tetap menerima anjuran tersebut;
16. Bahwa Tergugat I membenarkan telah terdapat putusan perkara No. 1/Pdt.Sus- PHI/2022/Pn. Mnk sebagaimana didalilkan oleh Penggugat pada Gugatannya dalam poin 10 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yang amarnya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Veerklaard*) karena penggugat dalam perkara tersebut (PT Interport Mandiri Utama yang mewakili Tergugat I) menerima kuasa namun kewenangan dalam surat kuasa tersebut tidak

Halaman 22 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



termasuk dalam proses gugatan di pengadilan sehingga tindakan PT Interport Mandiri Utama dianggap sebagai melampaui wewenang. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada poin 10 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat menyesatkan pertimbangan hakim dalam perkara *a quo* karena Penggugat menyampaikan isi putusan perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Mnk tidak secara utuh sehingga dapat melahirkan pertimbangan hukum yang menyesatkan. Selain itu, dalil Penggugat dalam poin 10 tersebut dengan sendirinya sudah tidak dapat lagi dijadikan dalil dalam perkara *a quo* dikarenakan hal-hal yang dipermasalahkan dalam perkara tersebut sudah tidak terjadi lagi dalam perkara *a quo*;

17. Bahwa Tergugat I juga membenarkan telah terdapat putusan perkara No. 3/Pdt.Sus- PHI/2022/Pn. Mnk sebagaimana didalilkan oleh Penggugat pada Gugatannya dalam poin 11 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yang amarnya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Veerklard*) karena majelis hakim dalam pertimbangannya sesuai dengan bukti P. 10 bahwa perjanjian kerja sama (MSA) antara antara PT Interport Mandiri Utama dengan Tergugat I telah daluarsa/berakhir terhitung sejak 1 Februari 2019 sampai dengan 31 Desember 2019;
18. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat dalam poin 12 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan. Penggugat telah keliru dan salah memahami konsekuensi dari putusan perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn. Mnk *jo.* perkara No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn. Mnk. Hal yang benar adalah setelah putusan pada kedua perkara tersebut, yang berlaku adalah Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong No. 560/108/2021 tertanggal 31 Mei 2021. Oleh karenanya, Tergugat I menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pengugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung dan berlaku efektif sejak 31 Januari 2021 sehingga tidak benar Penggugat masih berstatus karyawan Tergugat I;
 - b. Bahwa aset Penggugat termasuk tetapi tidak terbatas kepada komputer jinjing (laptop), pengisi daya komputer jinjing (*charger* laptop), tas komputer jinjing (tas laptop), kartu identitas karyawan, dan kartu asuransi, harus dikembalikan karena Penggugat bukan lagi sebagai

Halaman 23 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



karyawan Tergugat I;

c. Bahwa hak – hak karyawan yang akan dibayarkan kepada Penggugat sesuai Surat Anjuran Disnakertrans Kabupaten Sorong adalah senilai Rp238.927.733.00.- (*dua ratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga Rupiah*) dengan rincian sebagai berikut:

➤ Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja:

2 x 3 x Rp 31.857.031.00.- = Rp 191.142.186.00.-

➤ Uang Penggantian Hak:

- Perumahan dan Pengobatan:

15% x Rp 191.142.186.00.- = Rp 28.671.328.00.-

- Kompensasi Sisa Cuti Tahunan:

12/25 x Rp 31.857.031.00.- = Rp 15.291.375.00.-

- Kompensasi Sisa Cuti Berjalan:

3/25 x Rp 31.857.031.00.- = Rp 3.822.844.00.-

Total = Rp 238.927.733.00.-

19. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat dalam poin 13 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena dalil Penggugat hanyalah menyatakan menolak Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong No. 560/108/2021 Tertanggal 31 Mei 2021 tanpa disertai alasan yang patut dan benar menurut hukum, bahwa Penggugat hanya melakukan perhitungan sepihak tanpa dasar hukum. Bahwa Tergugat mengikuti dan patuh pada anjuran dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sorong Nomor: 560 / 108 / 2021 teranggal 31 Mei 2021 bahwa besar pesangon kepada Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU RI. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebesar Rp. 238.927.733.00.- (*dua ratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah*);

Maka, berdasarkan fakta-fakta yuridis yang terurai di atas, Tergugat I dengan ini mohondengan hormat agar Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari berkenan memutuskan:

DALAM EKSEPSI:

I. MENERIMA EKSEPSI TERGUGAT I;

II. MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA (*NIETONTVANKELIJKE VERKLAARD*);

Halaman 24 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



DALAM POKOK PERKARA:

- I. MENOLAK SELURUH GUGATAN PENGGUGAT ATAU SETIDAK-TIDAKNYA MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA (*NIET ONTVANKELIJKE VERKLAARD*);
- II. MENYATAKAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT BERAKHIR SEJAK TANGGAL 31 JANUARI 2021;
- III. MENGHUKUM TERGUGAT REKONVENSİ UNTUK MENERIMA HASIL ANJURAN DARI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SORONG SENILAI RP238.927.733,- (*DUA RATUS TIGA PULUH DELAPAN JUTA SEMBILAN RATUS DUA PULUH TUJUH RIBU TUJUH RATUS TIGA PULUH TIGA RUPIAH*) DENGAN RINCIAN SEBAGAI BERIKUT :
 - UANG PESANGON DAN PENGHARGAAN MASA KERJA:

2 X 3 X Rp. 31.857.031.00.-	= Rp. 191.142.186.00.-
-----------------------------	------------------------
 - UANG PENGGANTIAN HAK:
 - PERUMAHAN DAN PENGOBATAN:

15% X Rp. 191.142.186.00.-	= Rp. 28.671.328.00.-
----------------------------	-----------------------
 - KOMPENSASI SISA CUTI TAHUNAN:

12/25 X Rp. 31.857.031.00.-	= Rp. 15.291.375.00.-
-----------------------------	-----------------------
 - KOMPENSASI SISA CUTI BERJALAN:

3/25 X Rp. 31.857.031.00.-	= Rp. 3.822.844.00.-
----------------------------	----------------------
 - TOTAL = Rp. 238.927.733.00.-
- IV. MENGHUKUM PENGGUGAT UNTUK MENGEMBALIKAN KOMPUTER JINJING (LAPTOP), PENGISI DAYA KOMPUTER JINJING (*CHARGER* LAPTOP), TAS KOMPUTER JINJING (TAS LAPTOP), KARTU IDENTITAS KARYAWAN, DAN KARTU ASURANSI KEPADA TERGUGAT;
- V. MENGHUKUM PENGGUGAT UNTUK MEMBAYAR BIAYA PERKARA INI; Atau, jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari berpendapat lain, maka Tergugat I mohon dengan segala kerendahan hati agar berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

DALAM REKONVENSİ

1. Penggugat-dR mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat bahwa semua dalil-dalil dalam Jawaban Konvensi yang telah diuraikan termasuk seluruh bukti- buktinya mohon dianggap berlaku pula sebagai posita untuk gugatan dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa dalam Pasal 45.2 Peraturan Perusahaan Penggugat-dR periode

Halaman 25 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



2020- 2022 mengatur sebagai berikut: “*Pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dengan pekerja dapat diakibatkan oleh hal-hal sebagai berikut:*

1. *Pekerja meninggal dunia;*
 2. *Pekerja mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri;*
 3. *Berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;*
 4. *Pekerja tidak memenuhi syarat pada masa percobaan;*
 5. *Pekerja tidak mencapai prestasi standar yang ditetapkan Perusahaan;*
 6. *Tidak mampu bekerja (unfit to work);*
 7. *Sakit yang berkepanjangan atau alasan kesehatan;*
 8. *Pengurangan tenaga kerja dalam rangka rasionalisasi/pengurangan pekerja (tutup proyek/penurunan pekerjaan);*
 9. *Mencapai usia pensiun;*
 10. *Hukuman kurungan atau pekerja ditahan oleh Pihak Yang Berwajib;*
 11. *Melakukan pelanggaran tata tertib atau kesalahan/pelanggaran berat;”*
3. Bahwa pada tanggal 23 Oktober 2020, Penggugat-dR dan Tergugat-dR telah melakukan rapat bersama bertempat di *operation office* Penggugat-dR yang beralamat di Jalan Poros Pengalengan Klalin, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya. Penggugat-dR menjelaskan kepada Tergugat-dR bahwa Penggugat-dR turut terdampak pandemi Covid-19 yang mana usaha Penggugat- dR mengalami perlambatan bisnis dan menurunnya pendapatan sehingga Pengugat-dR akan melakukan restrukturisasi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi;
4. Bahwa Penggugat-dR telah meninjau dan memutuskan untuk menghapus beberapa jabatan manajerial dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepadapenyandang jabatan tersebut dengan merujuk pada Pasal 45.2 ayat (8) [butir 1 di atas] jo. Pasal 52 Peraturan Perusahaan Penggugat-dR periode 2020-2022 yang mengatur sebagai berikut: “*Perusahaan sehubungan dengan karakteristik operasinya yang kontrak dan volume pekerjaannya setiap saat bisa berfluktuasi, jika project selesai/tutup ataupun ada penurunan jumlah/volume pekerjaan berkurang, maka Perusahaan berhak menempuh langkah rasionalisasi (pengurangan) terhadap berlebihnya (surplus) jumlah tenaga kerjanya, sesuai dengan Undang-Undang No. 13/2003. Perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal ada program reorganisasi atau*

Halaman 26 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



perubahan sistem kerja yang menyebabkan hilangnya satu/beberapa pekerjaan, dengan tetap berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku.”;

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penggugat-dR kemudian menyatakan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat-dR;

5. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat-dR sampaikan di atas, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat-dR untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat-dR dikarenakan Penggugat-dR mengalami perlambatan bisnis sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat-dR telah berkesesuaian dengan:

(i). Pasal 45.2 ayat (8) *jo.* Pasal 52 Peraturan Perusahaan periode 2020-2022;

(ii). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 154A ayat (1) Huruf (b) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“**UU No. 11/2020**”) yang mengatur: “*pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.*”;

(iii). Pasal 154A ayat 1 huruf (b) UU No. 11/2020 yang mengatur: “*pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan karena Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.*”;

6. Bahwa yang menandatangani surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat-dR adalah Sdr. Alif Sasetyo selaku Direktur PT Interport Mandiri Utamayang bertindak untuk dan atas nama Penggugat-dR karena sejak 1 Mei 2019 sampai dengan 28 Februari 2023, terdapat MSA antara PT Interport Mandiri Utama dengan Penggugat-dR sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf d yang mana salah satu otorisasi yang diberikan oleh Penggugat-dR kepada PT Interport Mandiri utama dalam MSA tersebut adalah termasuk Pemutusan Hubungan Kerjakaryawan;

7. Bahwa Tergugat-dR sudah lama mengetahui terdapat hubungan kerjasama antara Penggugat-dR dengan PT Interport Mandiri Utama, bahkan karyawan di POSB Sorong menggunakan baju karyawan berlogo PT Interport Mandiri Utama. Hal tersebut tidak pernah diprotes oleh karyawan termasuk Tergugat-dR, bahkan Tergugat-dR dalam bidang kerjanya sering

Halaman 27 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



berkoordinasi dengan Pak Iqbal Fahmi, Ibu Hilda dan Paulus Jimmy Pramudito yang seluruhnya merupakan karyawan PT Interport Mandiri Utama;

8. Bahwa Penggugat-dR telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat-dR dan kemudian Penggugat-dR telah mengirimkan Surat No. PTP- HARI-DOC-G-23747 tertanggal 30 November 2020 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong mengenai pemberitahuan pemutusan Hubungan Kerja atas nama Tergugat-dR yang mana melalui surat tersebut disampaikan bahwa perusahaan dalam hal ini Penggugat-dR akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan per tanggal 31 Januari 2021 atas nama Tergugat-dR dalam jabatannya sebagai *Operation Support Manager* dan Amri dalam jabatannya sebagai *Warehouse & Inventory Manager*;
9. Bahwa pada tanggal 22 Februari 2021, Penggugat-dR menerima surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong atas surat permohonan mediasi Tergugat-dR tanggal 4 November 2020 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat-dR dengan Tergugat-dR;
10. Bahwa mediasi antara Penggugat-dR dan Tergugat-dR yang dilakukan oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong telah dilakukan tiga kali mediasi yaitu panggilan pertama pada tanggal 22 Februari 2021 dan mediasinya pada hari Rabu tanggal 24 Februari 2021, panggilan kedua pada tanggal 1 Maret 2021 dan mediasinya pada hari Rabu tanggal 3 Maret 2021 dan panggilan ketiga pada tanggal 6 April 2021 dan mediasinya pada hari Jumat tanggal 9 April 2021. Terkait mediasi yang telah dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali tersebut, antara Penggugat-dR dan Tergugat-dR tidak tercapai suatu kesepakatan/tidak terdapat titik temu sehingga Mediator mengeluarkan anjuran kepada Penggugat-dR dan Tergugat-dR;
11. Bahwa sesuai dengan surat anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong Nomor: 560 / 108 / 2021 tertanggal 31 Mei 2021 ("**Anjuran**"), Penggugat-dR telah menerima Anjuran tersebut yang mana Penggugat-dR bersedia membayar pesangon kepada Tergugat-dR berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 28 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Masa kerja : 2 tahun 3 bulan 7 hari
- Upah bulanan terakhir: Rp 31.857.031.00.-
- Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja:
 $2 \times 3 \times \text{Rp } 31.857.031.00.- = \text{Rp } 191.142.186.00.-$
- Uang Penggantian Hak:
 - Perumahan dan Pengobatan:
 $15\% \times \text{Rp } 191.142.186.00.- = \text{Rp } 28.671.328.00.-$
 - Kompensasi Sisa Cuti Tahunan:
 $12/25 \times \text{Rp } 31.857.031.00.- = \text{Rp } 15.291.375.00.-$
 - Kompensasi Sisa Cuti Berjalan:
 $3/25 \times \text{Rp } 31.857.031.00.- = \text{Rp } 3.822.844.00.-$
 - Total = Rp. 238.927.733.00.-

Berdasarkan perhitungan dalam Anjuran tersebut di atas, Penggugat-dR diwajibkan untuk memberikan pesangon kepada Tergugat-dR sebagai kompensasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja senilai Rp 238.927.733.00.- (*dua ratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga Rupiah*), namun demikian Tergugat-dR tidak menerima Anjuran tersebut;

12. Bahwa berdasarkan penolakan Tergugat Rekonvensi terhadap Anjuran yang telah berdasarkan hukum tersebut, Penggugat Rekonvensi mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur: "*Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.*";
13. Bahwa tindakan Tergugat-dR merugikan Penggugat-dR karena masih menguasai aset Penggugat-dR yaitu komputer jinjing (laptop), pengisi daya komputer jinjing (*charger* laptop), tas komputer jinjing (tas laptop), kartu identitas karyawan, dan kartu asuransi. Oleh karenanya, beralasan hukum bagi Penggugat-dR untuk memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menghukum Tergugat-dR untuk mengembalikan seluruh aset milik Penggugat-dR;

Halaman 29 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



14. Bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan oleh Penggugat-dR kepada Tergugat-dR sejak proses bipartit sampai dengan mediasi telah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, adalah sah dan beralasan bagi Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat-dR dengan Tergugat-dR. sejak tanggal 31 Januari 2021;

Maka, berdasarkan fakta-fakta yuridis yang terurai di atas, Penggugat-dR dengan ini mohon dengan hormat agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari yang memeriksa perkara ini berkenan memutuskan:

I. MENGABULKAN SELURUH GUGATAN REKONVENSİ DARI PENGGUGAT-dR;

II. MENYATAKAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT-dR DENGAN TERGUGAT-dR BERAKHIR SEJAK 31 JANUARI 2021;

III. MENGHUKUM TERGUGAT REKONVENSİ UNTUK MENERIMA HASIL ANJURAN DARI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SORONG SENILAI RP238.927.733.00.- (*DUA RATUS TIGA PULUH DELAPAN JUTA SEMBILAN RATUS DUA PULUH TUJUH RIBU TUJUH RATUS TIGA PULUH TIGA RUPIAH*) DENGAN RINCIAN SEBAGAI BERIKUT:

➤ UANG PESANGON DAN PENGHARGAAN MASA KERJA:

2 x 3 x Rp. 31.857.031.00.- = Rp. 191.142.186.00.-

➤ UANG PENGGANTIAN HAK:

- PERUMAHAN DAN PENGOBATAN:

15% x Rp. 191.142.186.00.- = Rp. 28.671.328.00.-

- KOMPENSASI SISA CUTI TAHUNAN:

12/25 x Rp. 31.857.031.00.- = Rp. 15.291.375.00.-

- KOMPENSASI SISA CUTI BERJALAN:

3/25 x Rp. 31.857.031.00.- = Rp. 3.822.844.00.-

TOTAL = Rp. 238.927.733.00.-

IV. MENGHUKUM TERGUGAT-dR UNTUK MENGEMBALIKAN KOMPUTER JINJING (LAPTOP), PENGISI DAYA KOMPUTER JINJING (*CHARGER*)



LAPTOP), TAS KOMPUTER JINJING (TAS LAPTOP), KARTU IDENTITAS KARYAWAN, DAN KARTU ASURANSI KEPADA PENGGUGAT-dR;

V. MENGHUKUM TERGUGAT-dR UNTUK MEMBAYAR SELURUH BIAYA PERKARA INI;

Atau, jika Majelis Hakim berpendapat lain, maka Penggugat-dR mohon dengan segalakerendahan hati agar berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

TERGUGAT II

Tergugat II dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas diakuinya;

I. DALAM EKSEPSI

A. Gugatan *Error in Persona*

1. Bahwa Penggugat dalam Gugatannya mengajukan Gugatan terhadap Project Manager PT Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) yang berkedudukan di Jalan Poros Pengalengan Klalin, Distrik Aimas Kabupaten Sorong, Propinsi Papua Barat Daya sebagai Tergugat II;
 2. Bahwa menurut Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas *jo.* Pasal 12 ayat (2) anggaran dasar PT Petrosea, Tbk. ("Tergugat I") menyatakan bahwa yang berwenang mewakili Tergugat I baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah Direksi;
 3. Bahwa selain daripada dalil no. 2 di atas, dalam Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial ("UU No. 2/2004") yaitu: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak." Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah diakui sendiri oleh Penggugat pada butir 1 Gugatan pada bagian Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat (kecuali terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. PTP-HR-DOC-G-23938 (PKWTT) sejak tanggal 25 Oktober 2020 sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yaitu 31 Januari 2021, sebagaimana akan diuraikan oleh Tergugat II pada bagian Dalam Pokok Perkara). Jelas bahwa hubungan kerja Penggugat dengan PT Petrosea, Tbk. selaku Tergugat I, BUKAN dengan
- Halaman 31 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



Project Manager PT Petrosea, Tbk. (POSB Sorong) selaku Tergugat II dalam perkara *a quo*;

4. Bahwa tindakan Penggugat yang menggugat Tergugat II adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar Tergugat I karena Tergugat II **TIDAK** berwenang mewakili PT Petrosea, Tbk. di Pengadilan. Oleh karena itu Gugatan Penggugat salah sasaran sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
5. Bahwa menurut Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 597 K/SIP/1983 Tanggal 8 Mei 1984 yang menyatakan "*Gugatan terhadap Tergugat I ditolak karena ia bertindak untuk dan atas nama PT sehingga hanya PT sajalah yang dapat dituntut pertanggungjawaban*" jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 419/K/Pdt/1988 Tanggal 22 Oktober 1992 yang menyatakan "*Suatu Badan Hukum seperti PT yang mengadakan, membuat dan menandatangani "perjanjian" dengan pihak subyek hukum lainnya (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi) haruslah ditujukan terhadap Badan Hukum (PT) dan bukan ditujukan pada Direktur (Utama) Badan Hukum tersebut*";
6. Bahwa menurut Doktrin Hukum yang disampaikan oleh M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan putusan pengadilan "bahwa Tergugat dapat mengajukan eksepsi ini, apabila gugatan mengandung cacat error in persona yang disebut juga exceptio in persona*";
7. Bahwa terkait Gugatan Penggugat dengan mengajukan Gugatan terhadap Tergugat II, telah bertentangan dan melanggar Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, anggaran dasar Tergugat I, dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia sehingga Gugatan Penggugat tersebut cacat formil dan Gugatan dapat dikualifikasi sebagai Gugatan *Error in Persona*;
8. Bahwa berdasarkan dalil-dalil poin 1 sampai dengan 7 di atas, mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa perkara ini menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet*

Halaman 32 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Ontvankelijke Verklaard) karena Gugatan *Error in Persona*;

B. Gugatan Kabur (*Obscuur libel*)

Bahwa Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur libel*) karena:

1. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya tidak menguraikan secara jelas terkait:
 - a. peran dari masing-masing dari para Tergugat (Tergugat I dan Tergugat II), semua tindakan para Tergugat ini disebut oleh Penggugat sebagai Perbuatan Tergugat, sementara Gugatan ditujukan kepada Tergugat I dan Tergugat II;
 - b. perbuatan Tergugat I yang mana yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat;
2. Bahwa dalam halaman 1 Gugatan, Penggugat juga menyatakan:

“ ...

Dengan ini mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap:

...”

Dapat disimpulkan bahwa Penggugat tidak memperhatikan ketentuan formil dalam mengajukan Gugatannya sehingga membuat Gugatan Penggugat menjadi kabur. Pasal 1 butir 1 UU No. 2/2004 dengan jelas mengatur: “*Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*”

Pasal 2 UU No. 2/2004 dengan tegas mengatur jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui suatu Pengadilan Hubungan Industrial yaitu:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam

Halaman 33 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



satu Perusahaan;

Karena Penggugat tidak spesifik menyebutkan Gugatan perselisihan mana yang dimaksudkan, juga tidak mendalilkan dasar hukum atau peraturan perundang-undangan yang mana yang dilanggar Tergugat I dan Tergugat II, dan juga sepanjang dalil Gugatan Penggugat hanya menyimpulkan berdasarkan asumsi dan pendapat pribadi tanpa ada dasar hukum, maka Gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas;

3. Bahwa Penggugat dalam dalilnya pada poin 6 Gugatan pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja mendalilkan sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan perkara yang mengakibatkan Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas;
4. Bahwa Penggugat juga tidak mendalilkan dasar hukum atau peraturan perundang-undangan yang mana yang dilanggar para Tergugat, sepanjang dalil Gugatan, Penggugat hanya menyimpulkan berdasarkan asumsi dan pendapat pribadi tanpa ada dasar hukum;
5. Bahwa Penggugat pada poin 2 petitum Gugatan yang meminta hal yang kabur dan tidak jelas. Penggugat menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat I dan Tergugat II. Namun demikian, sebagaimana dijelaskan oleh Tergugat II dalam poin A di atas tentang *Gugatan Error in Persona*, hubungan kerja antara Penggugat hanyalah dengan Tergugat I sebagai pemberi kerja, bukan Tergugat II. Oleh karena Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas pada petitum nomor 2, menurut hukum acara perdata berakibat Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Veerklard*);
6. Bahwa berdasarkan dalil-dalil poin 1 sampai dengan 5 di atas, mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa perkara ini menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena Gugatan Kabur (*Obscuur libel*);

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa bagian Dalam Eksepsi sebagaimana yang diuraikan di atas, mohon diterima sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau menjadi satu kesatuan dengan bagian Dalam Pokok Perkara;

Halaman 34 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



2. Bahwa Tergugat II sekali lagi menolak dengan tegas seluruh dalil dalam Gugatan Penggugat karena tidak sesuai dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali hal-hal yang telah diakui secara jelas dan tegas;
3. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat tentang hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II pada poin 1 dan 2 dalam Gugatan dan yang benar adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan hukum/hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. PTP-HR-DOC-SOR-0021C-2018-X-120 ("PKWT Ke-1") untuk periode terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2019 kemudian diperpanjang kembali sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. PTP-HR-DOC-SOR-EA0021-2019-X-136 ("PKWT Ke-2") untuk periode mulai tanggal 25 Oktober 2019 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2020, dan kemudian terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu No. PTP.HR-DOC-G-23938 (PKWTT) tertanggal 25 Oktober 2020 sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yaitu 31 Januari 2021;
 - b. Jabatan Penggugat sejak Tergugat I mengeluarkan PKWT Ke-1 dan PKWT Ke-2 adalah *Operation Support Manager* POSB Sorong dengan menerima upah perbulan terakhir sebesar Rp 31.857.031.00.- (*tiga puluh satu juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu tiga puluh satu Rupiah*);
 - c. Lebih lanjut, masa kerja Penggugat selama bekerja pada Tergugat I adalah 2 tahun 3 bulan 7 hari;
4. Bahwa benar terdapat pertemuan melalui *teams meeting* pada tanggal 23 Oktober 2020 sebagaimana dalil Penggugat pada Gugatan dalam poin 1 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena alasan restrukturisasi organisasi akibat dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perlambatan bisnis Tergugat I. Namun demikian, keterangan Penggugat terkait dengan jeda waktu pengakhiran kontrak merupakan keterangan yang sangat mengada-ada karena jelas dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan beberapa hal, diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat akan efektif sejak tanggal 31 Januari

Halaman 35 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



2021 dan Tergugat I akan tetap membayarkan gaji pokok Penggugat sampai dengan tanggal 31 Januari 2021. Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sangat jelas diterbitkan pada tanggal 30 November 2020. Oleh karenanya, Tergugat I telah memberikan waktu yang sangat cukup (\pm 2 bulan) dalam melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja dan bahkan Tergugat I tetap melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji pokok Penggugat sampai dengan tanggal 31 Januari 2021. Lebih lanjut, keterangan lainnya yang didalilkan oleh Penggugat dalam poin 1 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tegas ditolak oleh Tergugat II;

5. Bahwa benar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena Tergugat I turut terdampak pandemi Covid-19 yang mana usaha Tergugat I mengalami perlambatan bisnis dan menurunnya pendapatan sehingga untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi maka dilakukan restrukturisasi. Dalil Penggugat pada poin 2 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan perusahaan sedang dalam kondisi puncak pencapaian laba adalah TIDAK BENAR DAN TIDAK SESUAI FAKTA. Kenyataannya adalah sebagai berikut:

- a. berdasarkan laporan keuangan proyek POSB Sorong, pada kuartal III 2020 (September 2020), proyek POSB Sorong telah mengalami penurunan volume bisnis sebesar 9% secara *year to date* sedang secara kuartal, Q3 2020 proyek mencatatkan penurunan pendapatan sebesar 33% dibandingkan Q3 2019 yang dikontribusi dari penurunan volume aktifitas klien besar sejak kuartal I 2020. Sedangkan pengeluaran proyek tetap tinggi;
- b. Tergugat I memproyeksikan bahwa pada akhir tahun 2020, Tergugat I akan mencatatkan penurunan pendapatan sebesar 14%. Tergugat I juga memproyeksikan bahwa pada tahun 2021, volume bisnis akan kembali turun secara signifikan karena kontrak kerjasama dengan beberapa klien akan berakhir pada tahun 2020 dan belum ada wacana perpanjangan. Terkait dengan kondisi tersebut di atas, Tergugat I memandang perlunya dilakukan proses reorganisasi dan efisiensi untuk mempertahankan keberlangsungan proyek. Oleh karena itu, atas dalil Gugatan Penggugat tidak sesuai fakta, mengada-ngada dan untuk itu

Halaman 36 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat dapat mengesampingkannya;

6. Bahwa hingga saat ini untuk jabatan *operation support manager* yang pernah dijabat oleh Penggugat TELAH DITIADAKAN. Untuk melakukan pekerjaan teknis yang *bukan jabatan Operation Support Manager* sehingga tidak membebani keuangan proyek POSB Sorong, saat ini karyawan afiliasi dari Tergugat I yang tidak dibiayai oleh proyek POSB Sorong yang melakukan pekerjaan tersebut;
7. Bahwa dalil Penggugat pada poin 3 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sesuatu yang wajar dan normal, karena keadaan itu bukan dikehendaki oleh Tergugat I, namun karena keadaan bencana yaitu pandemi Covid-19 dan itu juga tidak hanya terjadi pada Tergugat I, namun terjadi disemua sektor akibat kebijakan bekerja di rumah/WFH yang diwajibkan oleh pemerintah pusat. Bahwa sudah menjadi konsekuensi dari jabatan Penggugat yang digaji oleh Tergugat I dan terkait lembur dan hak cuti tidak diambil oleh Penggugat telah diberikan kompensasi oleh Tergugat I dalam bentuk pembayaran upah lembur dan hak cuti, sehingga dalil yang membangun narasi berlebihan yang menempatkan diri sebagai korban mohon untuk dapat dikesampingkan oleh Majelis Hakim Yang Terhormat;
8. Bahwa dalil Penggugat pada poin 4 dan 5 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak benar karena hanya asumsi dan perasaan Penggugat. Kenyataannya adalah Keputusan pengakhiran kerja kepada Penggugat tidak berdasarkan pada status karyawan lokal atau non lokal, namun atas dasar bahwa fungsi posisi *Operation Support Manager* yang dipandang dapat dikembalikan kepada departemen-departemen terkait di kantor pusat yang dapat melakukan pengawasan secara jarak jauh. Tergugat I sangat menghormati penduduk lokal Papua Barat dan Papua Barat Daya, dan saat ini di POSB Sorong terdapat lebih dari 80% dari seluruh karyawan yang bekerja merupakan warga lokal Papua Barat Daya. Oleh karena itu, atas dalil Gugatan yang tidak sesuai fakta, mohon untuk dikesampingkan oleh Majelis Hakim Yang Terhormat;
9. Bahwa saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, selain Sdr. Ikbal Fahmi yang merupakan perwakilan PT Interport Mandiri Utama, yang hadir sebagai perwakilan Tergugat I

Halaman 37 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



adalah Matheus Alfredy Kostradi dan Sdri. Merlyn yang merupakan karyawan Tergugat I. Penggugat keliru memahami pernyataan perwakilan Tergugat I, yaitu proses Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan tanpa ada diskriminasi antara pekerja lokal dan non lokal karena Tergugat I sedang mengalami perlambatan bisnis akibat pandemi Covid-19 sehingga kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja harus dijalankan, bukan seperti yang dipahami oleh Penggugat atau bisa saja Penggugat membangun narasi yang menyesatkan, sehingga mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat menolak atau mengesampingkan dalil Penggugat tersebut;

10. Bahwa seluruh kegiatan operasional Tergugat I di wilayah kerja POSB Sorong dilakukan oleh PT Interport Mandiri Utama berdasarkan perjanjian kerjasama yang tertuang dalam Management Service Agreement No. PTP/AGR/2019/IX- 0025 tertanggal 27 September 2019 (“MSA”);
11. Bahwa masa berlaku MSA dinyatakan pada butir 4 MSA yaitu sebagai berikut: *“This main Agreement will be effectives as of 1 may 2019 until the last expiry date of existing contracts”*. Kontrak Tergugat I dengan pihak ketiga sesuai MSA sebagaimana tertuang dalam lampiran tabel MSA yaitu berakhir pada tanggal 28 Februari 2023. Bahwa dengan demikian masa berlaku MSA yaitu sejak tanggal 1 Mei 2019 sampai dengan 28 Februari 2023;
12. Bahwa Tergugat II menolak dalil Pengugat dalam poin 6 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, karena mengada-ada dan tidak sesuai fakta hukum. Selain itu juga tidak ada hubungannya dengan perkara antara Penggugat dan Tergugat II sehingga Tergugat II tidak perlu menanggapi;
13. Bahwa dalil Penggugat dalam poin 7 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak benar. Pada kenyataannya Tergugat I telah melakukan klarifikasi atas permasalahan tersebut melalui email kepada Penggugat pada tanggal 21 November 2020. Pada email tersebut telah dijelaskan bahwa penutupan akses tersebut bukan atas inisiatif siapapun, melainkan otomatis dari sistem dikarenakan masa kontrak yang berakhir pada tanggal 25 Oktober 2020 dan adanya jeda sampai dengan PKWTT ditandatangani;
14. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat dalam poin 8 pada bagian

Halaman 38 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena merupakan tuduhan yang mengandung fitnah dan mengarang cerita seolah-olah benar adanya. *Pertama*, Bahwa untuk membuktikan tuduhan tersebut, Penggugat telah membuat laporan kepada pihak kepolisian Kabuapten Sorong, namun dari hasil penyelidikan oleh pihak kepolisian dinyatakan tidak cukup bukti sehingga dikeluarkan surat pemberitahuan hasil penyelidikan laporan dengan nomor: B08/I/2022/Reskrim pada tanggal 11 Januari 2022 yang mana laporan tersebut telah dihentikan oleh pihak kepolisian. *Kedua*, selama persidangan pada perkara No. 1/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Mnk, majelis hakim dalam perkara tersebut tidak pernah menyatakan bahwa tanda tangan dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja itu bukanlah tanda tangan elektronik dan dipalsukan. Pernyataan ini adalah bentuk rekayasa dan narasi dari Pengugat sendiri yang mencoba menyesatkan Majelis Hakim Yang Terhormat. Oleh karena itu, atas dalil gugatan yang tidak sesuai fakta, maka mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat mengesampingkan dalil Pengugat tersebut;

15. Bahwa Tergugat II menolak dalil gugatan dalam poin 9 huruf a, b, dan c pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat menyampaikan dalil yang tidak objektif, tendensius dan selalu mem-*framing* pernyataan dan dokumen yang hanya berpihak kepada Penggugat dengan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahkan Penggugat tidak segan-segan menuduh pihak-pihak tertentu melakukan konspirasi jahat tanpa membuktikan tuduhannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan dalil Pengugat dalam perkara No. 3/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn. Mnk pada poin 8 jawabannya yang menuduh Tergugat I dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong telah melakukan konspirasi jahat. Bahwa Penggugat mendalilkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong "sama sekali tidak berpihak kepada Penggugat" adalah dalil yang sedang menginginkan agar Mediator tidak netral dan harus berpihak pada Penggugat, sementara mediator menurut ketentuan peraturan perundang-undangan harus netral tanpa berpihak kepada pihak tertentu, namun hanya berpihak kepada keadilan dan peraturan perundang-undangan. Dalil Penggugat ini sangat berbahaya dan menyesatkan. Selama ini Tergugat I telah

Halaman 39 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



mengikuti apa yang menjadi anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong walaupun perhitungan hak-hak Penggugat masih menggunakan UU. No. 13 Tahun 2003 sementara telah diberlakukan Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja dengan aturan pelaksanaannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021, yang jika diperhitungkan, hak-hak akan dibayarkan kepada Penggugat nilainya di bawah besaran anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong. Namun karena kepatuhan terhadap hukum dan penghormatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, maka Tergugat I tetap menerima anjuran tersebut;

16. Bahwa Tergugat II menolak dalil Gugatan Penggugat dalam poin 11 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perusahaan dimana Tergugat I memberikan kewenangan kepada PT Interport Mandiri melalui MSA yang pada pokoknya menyatakan terkait kegiatan bisnis Tergugat I yang berlokasi di Sorong akan "dilaksanakan" oleh PT Interport Mandiri Utama sebagaimana dalam Pasal 2 huruf d MSA, selain kegiatan bisnis juga mengatur tentang *Human Capital* mulai dari perencanaan sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Perlu diketahui bahwa batas waktu MSA antara Tergugat I dan PT Interport Mandiri berlaku sampai dengan berakhirnya kontrak dengan para klien yang terlampir dalam MSA. Bahwa batas waktu berakhirnya masa kerja antara klien atas nama Sindo Utama Jaya dan PT Petrosea yaitu 1 Mei 2019 sampai dengan 28 Februari 2023. Dalam hal ini termuat didalam MSA poin 4 tentang duration yang menyatakan "*this main agreement will be effective as of 1 may 2019 until the last expiry date of existing contracts*", sehingga dalil Penggugat tidak berdasar dan mengadagada maka mohon Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat mengesampingkan dalil tersebut;
17. Bahwa Tergugat II menolak sepenuhnya dalil gugatan Penggugat dalam poin 12 pada bagian Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena faktanya Perusahaan yaitu Tergugat I telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melalui surat Nomor : PTP-HR-DOC-G- 23741 Tanggal 30 November 2020, dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 yang telah mempengaruhi bisnis Tergugat I dimana Tergugat I telah mengalami

Halaman 40 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



penurunan pendapatan terus menerus serta melepaskan beberapa lahan serta melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan sehingga tidak ada alasan bagi Penggugat untuk kembali bekerja pada Tergugat I, sehingga mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim mengesampingkan dalil Penggugat tersebut;

Maka, berdasarkan fakta-fakta yuridis yang terurai di atas, Tergugat II dengan ini mohondengan hormat agar Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari berkenan memutuskan:

DALAM EKSEPSI:

- I. MENERIMA EKSEPSI TERGUGAT II;
- II. MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA (*NIETONTVANKELIJKE VERKLAARD*);

DALAM POKOK PERKARA:

- I. MENOLAK SELURUH GUGATAN PENGGUGAT ATAU SETIDAK-TIDAKNYA MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA (*NIET ONTVANKELIJKE VERKLAARD*);
- II. MENGHUKUM PENGGUGAT UNTUK MEMBAYAR BIAYA PERKARA INI;

Atau, jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manokwari berpendapat lain, maka Tergugat II mohon dengan segala kerendahan hati agar berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Para Tergugat, Para Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 13 Juni 2023 dan Para Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 20 Juni 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda P.1 s/d P.20 setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda P.1 P.12, P.14 s/d P.18, ternyata sesuai dengan aslinya, selanjutnya bukti surat bertanda P.2 s/d P.11, P.13, P.19 dan P.20 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy surat No. PTP-HR-DOC-G-23741, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 30 November 2020 dari PT. Petrosea, Tbk., Fotocopy surat Persetujuan Bersama, tanggal 30 November 2020, Fotocopy surat Kalkulasi Pembayaran Kompensasi Karyawan, Fotocopy



- surat Berita Acara Penyampaian Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan, diberi tanda P.1;
2. Fotocopy surat Proses Mediasi Bipartit dengan LKS PT. Petrosea, Tbk. Sorong, diberi tanda P.2;
 3. Fotocopy surat Pengaduan Tenaga Kerja an. Jerry Abel ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, tanggal 4 November 2020, diberi tanda P.3;
 4. Fotocopy surat Panggilan Mediasi I, tanggal 22 Februari 2021 (surat panggilan, daftar hadir dan Risalah Mediasi Tripartit I), Fotocopy surat Panggilan Mediasi II, tanggal 1 Maret 2021 (surat panggilan, daftar hadir dan Risalah Mediasi Tripartit II), Fotocopy surat Panggilan Mediasi III, tanggal 6 April 2021 (surat panggilan, daftar hadir dan Risalah Mediasi Tripartit III), diberi tanda P.4;
 5. Fotocopy surat Anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 560/108/2021, tanggal 31 Mei 2021, diberi tanda P.5;
 6. Fotocopy surat Rekomendasi dari Kepala Disnakertrans Kabupaten Sorong Nomor: 560/86/2021, kepada PT. Petrosea, Tbk. Sorong, tanggal 17 Maret 2021, Perihak: Penyelesaian Hak dan Kewajiban Karyawan oleh Perusahaan, diberi tanda P.6;
 7. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I, tanggal 25 Oktober 2018 s/d 24 Oktober 2019, Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II, tanggal 25 Oktober 2019 s/d 24 Oktober 2020, Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sejak tanggal 25 Oktober 2020, diberi P.7;
 8. Fotocopy slip gaji bulan September 2020, Oktober 2020 dan Februari 2021 dan Penilaian Kinerja Karyawan, diberi tanda P.8;
 9. Fotocopy surat Pembebasan Tugas, tanggal 30 November 2020 dan surat Skorsing, tanggal 24 November 2020, diberi tanda P.9;
 10. Fotocopy surat Persetujuan Bersama, tanggal 30 November 2020 (di duga tanda tangan dipalsukan), diberi tanda P.10;
 11. Fotocopy surat Percakapan via Whatshapp antara Penggugat dengan IT Officer PT. Petrosea, Tbk. (Xapiens), mengenai informasi bahwa Penggugat telah mengundurkan diri padahal masih aktif bekerja dan hasil konfirmasi atas hal tersebut dengan Project Manager (sdr.Azrul Azwar) melalui email, diberi tanda P.11;
 12. Fotocopy surat Laporan Polisi Penggugat kepada Kapolres Sorong, tanggal 26 Agustus 2021 dan surat Pemberhentian Penyidikan dari Polres Sorong, tanggal 7 Desember 2021, Perihal Dugaan Tanda Tangan Palsu

Halaman 42 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktur PT. Petrosea, Tbk. Di surat persetujuan bersama, tanggal 30 November 2020, diberi tanda P.12;

13. Fotocopy surat Laporan Pengaduan Kasus an. Jerry Abel ke Kapolda Propinsi Papua Barat, tanggal 10 Desember 2021, diberi tanda P.13;
14. Fotocopy surat Pengaduan Penggugat mengenai Laporan Hasil Sidang PHI No.1/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mnk kepada Kepala Disnakertrans Kab. Sorong dan surat balasan Kadisnakertrans No. 560/428/2022, tanggal 18 Agustus 2022, Perihal: Petunjuk Penyelesaian, diberi tanda P.14;
15. Fotocopy surat Pengaduan Penggugat dan Tanggapan atas Pengaduan dari Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Propinsi Papua Barat, Nomor: 565/571/Distransnaker-PB/2022, tanggal 2 September 2022, diberi tanda P.15;
16. Fotocopy surat Salinan Putusan Perkara Pengadilan Hubungan Industrial:
 - a. Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk, tanggal 13 Juli 2022;
 - b. Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk, tanggal 11 Januari 2023, diberi tanda P.16;
17. Fotocopy surat Estimasi Pembayaran Hak Karyawan an. Jerry Abel yang dibayarkan oleh Tergugat, diberi tanda P.17;
18. Fotocopy surat Kelengkapan Dokumen Penggugat: Fotocopy KTP Penggugat an. Jerry Abel, Fotocopy Kartu Keluarga Penggugat an. Jerry Abel, diberi tanda P.18;
19. Fotocopy surat Kelengkapan Dokumen Pendukung lainnya: Fotocopy surat keterangan dari Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong, Perihal: pengambilan kredit bank karena Penggugat tidak dapat bantuan perumahan sesuai janji lisan sdr. Azrul Azwar sebagai Project Manager PT. Petrosea. Tbk. Sorong, Fotocopy Kartu Keluarga dan akta kelahiran anak dari isteri ke-2 sdr. Azrul Azwar yang dimasukkan ke Asuransi PT. Petrosea, Tbk. (dugaan penggelapan data di perusahaan), diberi tanda P.19;
20. Fotocopy surat Kontrak Kerja salah seorang ex. Karyawan PT. Petrosea, Tbk. POSB Sorong yang bekerja lebih dari 5 (lima) tahun dengan status PKWT merupakan tenaga kerja local (Orang Asli Papua), diberi tanda P.20;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 43 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



1. Saksi Pather Paulus Litaay, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak akhir tahun 2017;
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat I dan Tergugat II;
 - Bahwa jabatan Penggugat adalah Operation Support Manager;
 - Bahwa Penggugat bekerja sampai dengan bulan Desember 2020;
 - Bahwa Penggugat mulai bekerja pada tahun 2018;
 - Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sebelum menjadi karyawan permanen karena ada masalah beberapa hari sebelum menjadi karyawan permanen akibat adanya restrukturisasi dari struktur organisasi;
 - Bahwa akibat restrukturisasi Penggugat dirumahkan dan diberikan surat pemutusan hubungan kerja;
 - Bahwa surat pemutusan hubungan kerja tidak ditandatangani dengan benar;
 - Bahwa tidak ada surat teguran dari Tergugat kepada Penggugat;
 - Bahwa Operation Supervisi berhubungan dengan Operation Support, berkaitan dengan pekerjaan;
 - Bahwa tidak pernah diberikan oleh Operation Support untuk menilai kemampuan anak Papua dan yang menilai adalah manajemen;
 - Bahwa akibat dari memperjuangkan Papuan Development Program, Penggugat diputus hubungan kerja (PHK);
 - Bahwa program Papuan Development Program harus dilanjutkan, tidak hanya kontrak dan kontrak saja;
 - Bahwa Penggugat memperjuangkan penjualan produk besi tua dan tembaga harus dijual dengan harga yang lebih mahal tetapi perusahaan menjual dengan harga yang lebih murah;
 - Bahwa pekerja lokal dan pekerja luar Papua dibedakan dalam pembayaran upah;
 - Bahwa upah pokok Penggugat sekitar Rp. 31.000.000.00.- (tiga puluh satu juta rupiah) sampai dengan Rp. 32.000.000.00.- (tiga puluh dua juta rupiah);
 - Bahwa Penggugat juga mendapatkan tunjangan lainnya yaitu Date Of Hire (DOH), bonus sebesar 1 (satu) bulan upah, THR sebesar 1 (satu) bulan upah, onus operational sebesar 3-4 kali upah, diberikan BPJS Kesehatan, diberikan BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan tidak tetap (tunjangan lokasi kerja), tunjangan komunikasi;

Halaman 44 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa program restrukturisasi dilakukan dalam bentuk pemberitahuan melalui meeting zoom;
 - Bahwa dalam meeting zoom disampaikan jabatan struktural akan dihilangkan oleh perusahaan;
 - Bahwa setelah Penggugat di PHK, selanjutnya ada lagi karyawan yang di PHK yaitu Manager Ware House dan selanjutnya ada 2 (dua) orang manager baru yang masuk ke perusahaan;
 - Bahwa Penggugat tidak masuk bekerja atas inisiatif dari Tergugat, Penggugat diminta untuk dirumah dulu dan selanjutnya menunggu dipanggil kerja kembali;
 - Bahwa karyawan yang vokal di perusahaan akan di PHK;
 - Bahwa Penggugat masih bekerja setelah kontrak berakhir;
 - Bahwa Penggugat keberatan dengan PHK karena tidak ada jeda waktu sebelum kontrak berakhir;
 - Bahwa basic salary antara karyawan lokal dan non lokal berbeda;
 - Bahwa masa kerja antara pekerja lokal dengan pekerja non lokal untuk menjadi karyawan permanen ada kesenjangan;
 - Bahwa PHK karyawan tidak berdasarkan kedisiplinan sehingga PHK tidak didasarkan pada disiplin karyawan;
 - Bahwa jabatan ware house dengan operation support adalah jabatan yang berbeda;
 - Bahwa pada saat pandemi masih banyak pekerjaan Tergugat I dan berkurang sejak tahun 2021;
 - Bahwa pengurangan jam kerja sejak Desember 2020 sampai awal Januari 2021;
 - Bahwa akibat pengurangan jam kerja menyebabkan kekurangan pendapatan karyawan;
 - Bahwa Penggugat masih menguasai laptop perusahaan;
 - Bahwa saksi mengetahui zona/lahan 12 (dua belas) Tergugat telah dilepas;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui alasan pelepasan lahan oleh Tergugat;
 - Bahwa atas keterangan saksi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II menanggapi dalam kesimpulan;
2. Saksi Eliza Inwaseb, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:



- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak 2018 di PT. Petrosea, Tbk. (Tergugat I);
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena dahulu bekerja di PT. Petrosea, Tbk. (Tergugat I) dan juga kenal dengan Tergugat II;
 - Bahwa Penggugat bekerja dengan jabatan Operation Support Manager;
 - Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat di PHK karena kriteria Penggugat kurang bagus menurut Tergugat I;
 - Bahwa atasan Penggugat adalah sdr. Zainal Arifin sebagai Base Manager;
 - Bahwa Penggugat di PHK saksi sedang bekerja dari rumah;
 - Bahwa saksi mengetahui ada Peraturan Perusahaan;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat adalah karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
 - Bahwa Penggugat tidak diberikan haknya selama di PHK;
 - Bahwa saksi kenal dengan sdr. Azrul Azwar (Tergugat II) dengan jabatan sebagai Project Manager (PM) sejak tahun 2020;
 - Bahwa saksi mengetahui ada beberapa orang karyawan yang sudah di PHK kembali bekerja karena melakukan aksi;
 - Bahwa saksi tidak pernah melihat ada surat PHK dari 3 (tiga) orang yang telah di PHK;
 - Bahwa saksi pernah bekerja dari rumah selama masa pandemi covid-19;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai lahan yang dilepas Tergugat I;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui apa yang dilakukan PT. Interport Mandiri Utama (IMU) di PT. Petrosea, Tbk. (Tergugat I);
 - Bahwa saksi tidak mengetahui berapa upah dari Penggugat karena bersifat privasi;
 - Bahwa gaji saksi ada kenaikan pada tahun 2020 s/d 2021;
 - Bahwa atas keterangan saksi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II menanggapi dalam kesimpulan;
3. Saksi Erik Luran Malak, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat I dan Tergugat II;
 - Bahwa saksi tidak bekerja lagi pada Tergugat I sejak bulan Mei tahun 2023;

Halaman 46 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi diberhentikan Tergugat I karena alasan pendapatan perusahaan menurun;
- Bahwa saksi mengetahui ada LKS Bipartit di PT. Petrosea, Tbk. (Tergugat I);
- Bahwa saksi tidak pernah mengetahui ada program restrukturisasi di perusahaan (PT. Petrosea, Tbk. / Tergugat I);
- Bahwa LKS Bipartit di perusahaan tidak menyelesaikan permasalahan karyawan;
- Bahwa saksi bekerja dengan jabatan sebagai rigger dibawah operation support;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat I;
- Bahwa yang menjadi Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong sejak tahun 2020 adalah sdr. Azrul Azwar (Tergugat II);
- Bahwa atasan dari Project Manager (PM) Sorong ada di Jakarta;
- Bahwa sepengetahuan saksi PT. Petrosea (Tergugat I) adalah perusahaan saat Penggugat melamar kerja;
- Bahwa saksi mengetahui ada beberapa orang karyawan yang sudah di PHK tidak jadi di PHK karena melakukan aksi dengan ancaman lalu PHK dibatalkan oleh perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui humas PT. Petrosea, Tbk. melaksanakan tugas HRD;
- Bahwa saksi mengetahui humas PT. Petrosea, Tbk. tidak memahami soal Program Papua Development;
- Bahwa saksi mendapatkan informasi dari humas PT. Petrosea, Tbk. (sdr. Mattews) bahwa karena anak-anak papua tidak memenuhi ekspektasi perusahaan maka yang tidak memenuhi ekspektasi di PHK;
- Bahwa saksi mengetahui ada peralihan perusahaan sesuai dengan baju yang dipakai saksi;
- Bahwa sepengetahuan saksi tidak ada sosialisasi peralihan perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui ada juga karyawan non lokal yang di PHK;
- Bahwa karyawan yang bekerja di PT. Petrosea, Tbk. (Tergugat I) lebih banyak karyawan non lokal;
- Bahwa saksi tidak mengetahui masalah PHK dari Penggugat;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan sdr. Alif Sasetyo;



- Bahwa atas keterangan saksi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban dan Rekonvensinya, Tergugat I di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T1.1 s/d T1.49 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T1.2 s/d T1.8, T1.10, T1.11, T1.14, T1.16, T1.22, T1.26, T1.33 s/d T1.40, T1.42, T1.46, dan T1.47, ternyata sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti surat bertanda T1.1, T1.9, T1.12, T1.13, T1.15, T1.17 s/d T1.21, T1.23 s/d T1.25, T1.27 s/d T1.32, T1.41, T1.43 s/d T1.45, T1.48 dan T1.49 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar PT. Petrosea, Tbk. Nomor 1, tanggal 1 Maret 2019, diberi tanda T1.1;
2. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Petrosea, Tbk. Nomor 2, tanggal 13 April 2020, diberi tanda T1.2;
3. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Petrosea, Tbk. Nomor 40, tanggal 22 April 2019, diberi tanda T1.3;
4. Fotocopy surat Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Interport Mandiri Utama, tanggal 16 November 2018, diberi tanda T1.4;
5. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Interport Mandiri Utama, Nomor 1, tanggal 1 Mei 2019, diberi tanda T1.5;
6. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Interport Mandiri Utama, Nomor 05, tanggal 1 September 2020, diberi tanda T1.6;
7. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Interport Mandiri Utama, Nomor 30, tanggal 31 Maret 2022, diberi tanda T1.7;
8. Fotocopy surat Management Service Agreement/Perjanjian Jasa Manajemen Nomor: PTP/AGR/2019/IX-0025 antara PT. Petrosea, Tbk. dengan PT. Interport Mandiri Utama, tanggal 27 September 2019, diberi tanda T1.8;
9. Fotocopy surat Amandemen No. 1 to Management Service Agreement/Perubahan atas Perjanjian Jasa Manajemen Nomor: PTP/AGR/2019/IX-0025 antara PT. Petrosea, Tbk. dengan PT. Interport Mandiri Utama, tanggal 18 November 2019, diberi tanda T1.9;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 25 Oktober 2018 s/d 24 Oktober 2019, an. Jerry Abel, diberi tanda T1.10;
11. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 25 Oktober 2019 s/d 24 Oktober 2020, an. Jerry Abel, diberi tanda T1.11;
12. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, 25 Oktober 2020, an. Jerry Abel, diberi tanda T1.12;
13. Fotocopy surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Jerry Abel, Nomor: PTP-HR-DOC-G-23741, tanggal 30 November 2020, diberi tanda T1.13;
14. Fotocopy surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja PT.Petrosea, Tbk. POSB Sorong kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong atas nama Jerry Abel dan Amri, tanggal 31 Januari 2021, Nomor: PTP-HR-DOC-G-23747, tanggal 30 November 2020, diberi tanda T1.14;
15. Fotocopy surat Sorong Restructuring Plan and Sorong Organization Structure/Rencana Restrukturisasi Sorong dan Struktur Organisasi Sorong, diberi tanda T1.15;
16. Fotocopy surat Slip Gaji atas nama Jerry Abel, Oktober 2020, November 2020 dan Desember 2020, diberi tanda T1.16;
17. Fotocopy surat Kalkulasi Pembayaran Kompensasi Karyawan atas nama Jerry Abel, diberi tanda T1.17;
18. Fotocopy surat kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong, Perihal: Program Efisiensi Proyek POSB Sorong, tanggal 24 Mei 2021, diberi tanda T1.18;
19. Fotocopy surat kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong, Perihal: Tanggapan atas Anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Petrosea, Tbk. dengan Jerry Abel, diberi tanda T1.19;
20. Fotocopy surat PT. Petrosea, Tbk. dan Entitas Anak/And Its Subsidiaries, Laporan Keuangan Konsolidasian Per 30 September 2019, diberi tanda T1.20;
21. Fotocopy surat PT. Petrosea, Tbk. dan Entitas Anak/And Its Subsidiaries, Laporan Keuangan Konsolidasian Per 30 September 2020, diberi tanda T1.21;
22. Fotocopy surat Project Monthly Report September 2020 / Laporan Bulanan Proyek September 2020, diberi tanda T1.22;
23. Fotocopy surat kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong, Perihal: Perubahan Jam Operasional PT. Petrosea, Tbk. di Sorong, diberi tanda T1.23;

Halaman 49 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



24. Fotocopy surat Sorong Restructuring Plan 2020 / Rencana Restrukturisasi Sorong 2020, diberi tanda T1.24;
25. Fotocopy surat Summary of Workforce Composition / Ringkasan Komposisi Tenaga Kerja Data Q4 2019 to Q4 2020, diberi tanda T1.25;
26. Fotocopy surat Pernyataan dari sdr. Alif Sasetyo sebagai kuasa direksi tentang kondisi keadaan sebenarnya dokumen Laporan Keuangan PT. Petrosea, Tbk. kepada instansi berwenang, diberi tanda T1.26;
27. Fotocopy surat kepada Bapak Theo Semuel Timotius, Perihal: Pemberitahuan Pengakhiran Perjanjian lebih awal atas Perjanjian Sewa Menyewa Lahan Zona H, diberi tanda T1.27;
28. Fotocopy surat Position Description / Deskripsi Jabatan, diberi tanda T1.28;
29. Fotocopy surat pengantar dokumen, tanggal 21 Mei 2021, Perihal: Document Cover Letter, diberi tanda T1.29;
30. Fotocopy surat pengantar dokumen, tanggal 9 Maret 2021, Perihal: Document Cover Letter, diberi tanda T1.30;
31. Fotocopy surat Pemberitahuan Hasil Penyelidikan Laporan Polisi atas nama Jerry Abel, diberi tanda T1.31;
32. Fotocopy surat Email jawaban PM Sorong dan Jerry Abel, diberi tanda T1.32;
33. Fotocopy Surat Kuasa/Power of Attorney Nomor: PTP/POA/LGL/2022/IX/0038, dari Presiden Direktur dan Direktur PT. Petrosea, Tbk. Kepada PT. Interport Mandiri Utama, diberi tanda T1.33;
34. Fotocopy Surat Kuasa/Power of Attorney Nomor: PTP/POA/LGL/2020/III-0016, dari Presiden Direktur dan Direktur PT. Petrosea, Tbk. Kepada PT. Interport Mandiri Utama, diberi tanda T1.34;
35. Fotocopy Surat Kuasa/Power of Attorney Nomor: PTP/POA/LGL/2021/X-0043, dari Presiden Direktur dan Direktur PT. Petrosea, Tbk. Kepada PT. Interport Mandiri Utama, diberi tanda T1.35;
36. Fotocopy Surat Kuasa/Power of Attorney Nomor: PTP/POA/LGL/2020/XII-0081, dari Presiden Direktur dan Direktur PT. Petrosea, Tbk. Kepada PT. Interport Mandiri Utama, diberi tanda T1.36;
37. Fotocopy Surat Kuasa/Power of Attorney Nomor: PTP/POA/LGL/2020/IX-0054, dari Presiden Direktur dan Direktur PT. Petrosea, Tbk. Kepada PT. Interport Mandiri Utama, diberi tanda T1.37;
38. Fotocopy Peraturan Perusahaan Tahun 2018 s/d 2020, diberi tanda T1.38;
39. Fotocopy Peraturan Perusahaan Tahun 2020 s/d 2022, diberi tanda T1.39;

Halaman 50 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



40. Fotocopy surat Akta Pendirian PT. PETRO-SEA INTERNATIONAL HOLDING LTD, Nomor: 75, tanggal 21 Februari 1972, diberi tanda T1.40;
 41. Fotocopy surat List Karyawan yang terminasi/PHK Tahun 2021 s/d 2023, diberi tanda T1.41;
 42. Fotocopy surat Memo Sign Fee Karyawan (Memo Fee untuk karyawan re-hire), diberi tanda T1.42;
 43. Fotocopy surat Memo Perubahan Status Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), diberi tanda T1.43;
 44. Fotocopy surat Email Pengajuan Karyawan Permanen Staff dari Non-Staff, diberi tanda T1.44;
 45. Fotocopy surat List Karyawan Helper yang dipromosikan, diberi tanda T1.45;
 46. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Petrosea, Tbk. Nomor 27, tanggal 26 Oktober 2022, diberi tanda T1.46;
 47. Fotocopy surat Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Petrosea, Tbk. Nomor 29, tanggal 26 Oktober 2022, diberi tanda T1.47;
 48. Fotocopy Sorong Organization Structure, diberi tanda T1.48;
 49. Fotocopy Anjuran Penyelesaian PHI dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, tanggal 31 Mei 2021, diberi tanda T1.49;
- Menimbang, bahwa untuk menguatkan Jawaban dan Rekonvensi, Tergugat I telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
1. Saksi Paulus Jimmy Pramudito, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat I, dahulu bekerja di PT. Petrosea, Tbk.;
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat II;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa sepengetahuan saksi antara PT. Petrosea, Tbk. dengan PT. Interport Mandiri Utama ada hubungan Kerjasama;
 - Bahwa sepengetahuan saksi PT. Interport Mandiri Utama bergerak dibidang logistic pengelolaan pangkalan bidang logistik dalam hal ini pengiriman barang logistik;
 - Bahwa sepengetahuan saksi ada Management Service Agreement antara PT. Petrosea, Tbk. dengan PT. Interport Mandiri Utama;



- Bahwa asset PT. Petrosea, Tbk. dikelola oleh PT. Interport Mandiri Utama;
- Bahwa PT. Petrosea, Tbk. memberikan kewenangan seluruhnya untuk PT. Interport Mandiri Utama untuk pengelolaan pangkalan logistic milik PT. Petrosea, Tbk. di Sorong;
- Bahwa untuk melaksanakan tugas tertentu di Sorong PT. Interport Mandiri Utama menempatkan personil di Sorong dengan surat tugas;
- Bahwa sejak Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2023 PT. Interport Mandiri Utama masih mengelola asset PT. Petrosea, Tbk. di Sorong;
- Bahwa tanggung jawab pelaksanaan tugas dari PT. Interport Mandiri Utama ada di Management Service Agreement;
- Bahwa pada kuartal III (bulan Juli, Agustus, September) volume bisnis Tergugat I mengalami penurunan;
- Bahwa akibat volume bisnis Tergugat I menurun perlu diambil Langkah-langkah untuk rasionalisasi karyawan;
- Bahwa rasionalisasi dilakukan sejak Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023 sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang;
- Bahwa dalam melakukan rasionalisasi PT. Interport Mandiri Utama melakukan koordinasi dengan PT. Petrosea, Tbk.;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat awalnya adalah karyawan kontrak dan selanjutnya menjadi karyawan tetap;
- Bahwa sepengetahuan saksi Management Service Agreement berakhir pada tahun 2023;
- Bahwa rasionalisasi salah satu program efisiensi dengan melakukan pengurangan tunjangan harian;
- Bahwa sejak tahun 2020 dilaksanakan program rasionalisasi;
- Bahwa program rasionalisasi di PT. Petrosea, Tbk. adalah hal yang sensitif maka tidak disampaikan kepada Penggugat;
- Bahwa fungsi Penggugat dalam jabatan di PT. Petrosea, Tbk. tidak ada lagi;
- Bahwa saksi kenal dengan Alif Sasetyo sebagai Direktur Keuangan PT. Interport Mandiri Utama;
- Bahwa tidak pernah ada sosialisasi kepada karyawan PT. Petrosea, Tbk. mengenai bagian human kapital diserahkan kepada PT. Interport Mandiri Utama;

Halaman 52 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menanggapi dalam kesimpulan;
- 2. Saksi Rokhisatul Muawanah, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Para Tergugat dan sampai sekarang masih bekerja pada Tergugat;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat saat bekerja di PT. Petrosea, Tbk dan Penggugat saat itu adalah atasan saksi;
 - Bahwa tugas saksi adalah berhubungan dengan rekrutmen dan pembuatan kontrak kerja karyawan;
 - Bahwa Penggugat tidak bekerja di PT. Petrosea, Tbk. sejak tanggal 31 Januari 2021;
 - Bahwa berkurangnya client besar PT. Petrosea, Tbk. karena adanya pandemic Covid-19;
 - Bahwa sepengetahuan saksi sdr. Azrul Azwar sebagai Project Manager PT. Petrosea, Tbk. di Sorong;
 - Bahwa sepengetahuan saksi saat Mediasi I dan Mediasi II perkara ini pada kantor Dinas Tenaga Kerja dari PT. Petrosea, Tbk. diwakili oleh sdr. Merlin dan saksi baru mewakili PT. Petrosea, Tbk. pada Mediasi III;
 - Bahwa sepengetahuan saksi pada saat Mediasi Penggugat menyampaikan masih ingin bekerja di PT. Petrosea, Tbk.;
 - Bahwa sepengetahuan saksi saat Penggugat diberhentikan bekerja status Penggugat sebagai karyawan dengan Perjajian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang suratnya diterbitkan dari kantor pusat PT. Petrosea, Tbk. Jakarta;
 - Bahwa sepengetahuan saksi yang membayar gaji Penggugat adalah PT. Petrosea, Tbk.;
 - Bahwa sepengetahuan saksi yang merekrut Penggugat sebagai karyawan adalah PT. Petrosea, Tbk.;
 - Bahwa sepengetahuan saksi yang melakukan pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah PT. Petrosea, Tbk.;
 - Bahwa mengenai program rasionalisasi dilakukan sosialisasi pada bulan Mei tahun 2021;
 - Bahwa atas keterangan saksi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menanggapi dalam kesimpulan;

Halaman 53 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



3. Saksi Andry Farmayana, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat I;
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat II;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat bekerja di PT. Petrosea, Tbk. Sorong dengan jabatan sebagai Operation Support Manager;
 - Bahwa sepengetahuan saksi setiap permasalahan di perusahaan ada laporan ke kantor pusat di Jakarta;
 - Bahwa sepengetahuan saksi rekam jejak Penggugat di nilai oleh atasan Penggugat dalam hal ini Project Manager atau Tergugat II;
 - Bahwa pada tahun 2019 ada pandemic Covid-19 yang menjadi salah satu issue sehingga perusahaan perlu melakukan restrukturisasi;
 - Bahwa pengurangan karyawan PT. Petrosea, Tbk. hampir di seluruh Indonesia termasuk di Sorong dan karyawan yang telah diputus hubungan kerjanya sebanyak 924 (sembilan ratus dua puluh empat) orang;
 - Bahwa untuk menghindari cost yang besar maka restrukturisasi perlu dilakukan agar cost impact yang menghantam project tidak mengalami kerugian;
 - Bahwa sepengetahuan saksi yang melakukan pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong;
 - Bahwa sebanyak 924 (sembilan ratus dua puluh empat) orang yang diputus hubungan kerjanya telah dibayarkan seluruh hak-haknya;
 - Bahwa sepengetahuan saksi selama PT. Petrosea, Tbk. melakukan pemutusan hubungan kerja tidak ada karyawan yang dikembalikan lagi untuk bekerja di perusahaan;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan dilanjutkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
 - Bahwa sepengetahuan saksi yang mengusulkan Penggugat untuk diputus hubungan kerjanya adalah Project Manager Sorong atau Tergugat II;
 - Bahwa hubungan antara PT. Petrosea, Tbk. dengan PT. Interport Mandiri Utama adalah hubungan bisnis;
 - Bahwa yang membayar gaji Penggugat adalah PT. Petrosea, Tbk.;

Halaman 54 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa untuk menyelamatkan project PT. Petrosea, Tbk. di Sorong maka perlu dilakukan restrukturisasi;
- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi membenarkan sedangkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawabannya, Tergugat II di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T2.1 s/d T2.3 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T2.1 s/d T2.3 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy Sorong Organization Structure, diberi tanda T2.1;
2. Fotocopy surat percakapan via email antara Tergugat II dengan Penggugat, diberi tanda T2.2;
3. Fotocopy surat keterangan, PTP-HR-DOC-G-300034 Tentang Pengangkatan sdr. Azrul Azwar sebagai Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong, diberi tanda T2.3;

Menimbang, bahwa Tergugat II telah diberikan kesempatan untuk mengajukan saksi dan/atau ahli namun dihadapan persidangan menyatakan tidak akan menghadirkan saksi dan/atau ahli;

Menimbang, bahwa pada akhirnya kedua belah pihak menyatakan tidak mengajukan bukti-bukti lagi di persidangan, selanjutnya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah mengajukan kesimpulan secara elektronik pada persidangan tanggal 22 September 2023 sedangkan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah mengajukan kesimpulan secara elektronik pada persidangan tanggal 6 Oktober 2023 sedangkan Tergugat II tidak mengajukan kesimpulan secara elektronik dan tetap pada Jawaban;

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

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Persidangan perkara ini, dianggap telah termasuk dan turut di pertimbangkan sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak;

Menimbang, bahwa didalan Jawaban Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II yang diajukan pada persidangan tanggal 8 Juni 2023 selain menjawab pokok perkara terdapat pula eksepsi, oleh karenanya Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkannya Dalam Eksepsi;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II tidak menyangkut masalah kompetensi/kewenangan mengadili baik absolut maupun relatif, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 162 R.Bg Majelis Hakim memeriksa dan diputus bersama-sama pokok perkara dalam putusan akhir;

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalil-dalil eksepsi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II tersebut pada pokoknya menyatakan:

a. Gugatan *Error In Persona*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II mengenai gugatan *error in persona*, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa orang atau badan hukum yang ditarik sebagai Tergugat, adalah orang yang dirasa oleh Penggugat telah melanggar haknya, penarikan pihak ketiga sebagai Tergugat tidak lagi dijadikan sebagai prinsip umum secara ketat, tetapi mengarah kepada pelenturan yang bercorak kasuistis. Penerapannya digantungkan kepada kebutuhan atau kepentingan dalil gugatan;

Menimbang, bahwa gugatan a quo harus dilihat dari kepentingan terhadap pihak yang ditarik sebagai Tergugat, apakah sebagai pihak yang secara langsung mengakibatkan kerugian bagi Penggugat atau tidak, dan pihak yang sekarang ditarik oleh Penggugat yang dapat dikatakan adalah pihak yang benar-benar secara langsung telah menimbulkan kerugian bagi pihak Penggugat. Berkaitan dengan hal itu, maka Penggugat yang berhak menarik seseorang atau badan hukum, baik *person* atau *rechtperson*, karena Penggugat yang mengetahui pihak mana saja yang telah melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi dirinya;

Halaman 56 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Menimbang, bahwa dengan ditariknya Tergugat II *in casu* Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong, tidak menjadi halangan untuk menilai apakah berwenang atau tidak berwenang mewakili Tergugat I *in casu* PT. Petrosea, Tbk. Karena ditariknya Project Manager PT. Petrosea, Tbk. Sorong sebagai Tergugat II adalah atas dasar pernah mewakili kepentingan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dalam kapasitas menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka eksepsi tentang gugatan *error in persona* harus dinyatakan tidak beralasan hukum, sehingga patut untuk ditolak;

b. Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II mengenai gugatan kabur (*obscur libel*), Makelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan mengenai objek perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Memperhatikan uraian gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan eksepsi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II, ditemukan fakta bahwa Tergugat II adalah merupakan atasan langsung dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang diberikan mandat Tergugat I/Penggugat Rekonvensi untuk melaksanakan pekerjaan di wilayah Sorong, dan Tergugat II juga memberikan penilaian terhadap kinerja dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, selanjutnya Tergugat II mewakili Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dalam menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termasuk memberikan pertimbangan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang dinyatakan tanpa ada dasar hukum, kabur dan tidak jelas oleh Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Tergugat II, menurut Majelis Hakim mengenai hal tersebut merupakan bagian dari pembuktian dalam pemeriksaan pokok perkara. Dengan demikian, keberatan tersebut bukan merupakan ranah eksepsi sehingga terhadap eksepsi tersebut harus dinyatakan ditolak;

Halaman 57 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut, eksepsi yang oleh Kuasa Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan Kuasa Tergugat II dalam perkara a quo haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi oleh karena adanya pandemic covid-19 yang berakibat terjadinya perlambatan bisnis dan menurunnya pendapatan sehingga untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi maka terhadap hal tersebut Tergugat I/Penggugat Rekonvensi melakukan restrukturisasi untuk mempertahankan keberlangsungan proyek;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi bekerja di PT. Petrosea, Tbk. *In casu* Tergugat I/Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara para pihak adalah mengenai apakah benar Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terjadinya perlambatan bisnis dan menurunnya pendapatan dari Tergugat I/Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa telah dilakukan perundingan bipartit (vide bukti P.2) antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi pada tanggal 03 November 2020 dimana Penggugat menyatakan menolak keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi sedangkan pihak Tergugat I/Penggugat Rekonvensi berpendirian bahwa Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah merupakan program restrukturisasi dari perusahaan, karena masing-masing sehingga perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan;

Halaman 58 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut, telah dilakukan upaya penyelesaian melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, namun demikian upaya mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan damai, oleh karenanya Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide bukti P.4) dan anjuran Nomor: 560/108/2021, tanggal 31 Mei 2021 (vide bukti P.5);

Menimbang, bahwa mengenai keberatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, menurut Majelis Hakim oleh karena sifat anjuran tidak mengikat dan belum mempunyai kekuatan hukum tetap sehingga anjuran tersebut dapat ditolak oleh para pihak atau salah satu pihak, yang selanjutnya para pihak atau salah satu pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan apakah tuntutan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan dapat dikabulkan atau tidak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa petitum angka 1 Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berkaitan dengan petitum-petitum lainnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap petitum-petitum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang berikutnya, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil para pihak dihubungkan dengan alat bukti masing-masing pihak dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah bekerja sejak tanggal 25 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 31 Januari 2021, dimana antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi mempunyai hubungan kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) vide bukti P.7 sama dengan T1.10 dan T1.11) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (vide bukti P.7 sama dengan T1.12), sehingga dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi adalah hubungan kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian masa kerja Penggugat/ Tergugat Rekonvensi adalah selama 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan;

Halaman 59 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagai *Operation Support Manager* di PT. Petrosea, Tbk. POSB Sorong telah menerima upah pokok terakhir sebesar Rp. 31.857.031.00.- (tiga puluh satu juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu tiga puluh satu rupiah) (vide bukti P.8 dan bukti T1.16);

Menimbang, bahwa telah terjadi komunikasi antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi mengenai permasalahan yang dialami oleh Tergugat I/Penggugat Rekonvensi selama masa Pandemi Covid-19 sehingga memaksa Tergugat I/Penggugat Rekonvensi untuk melakukan restrukturisasi organisasi (vide bukti T1.15 sama dengan bukti T2.1, bukti T1.24) dengan tujuan untuk mempertahankan keberlangsungan proyek. Salah satu opsi restrukturisasi organisasi tersebut adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengurangan jumlah pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud diantaranya termasuk juga Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dalam jabatan sebagai *Operation Support Manager* PT. Petrosea, Tbk. POSB Sorong;

Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara a quo, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat I/Penggugat Rekonvensi tidak cermat dalam membuat surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (vide bukti P.1 sama dengan bukti T1.13) atas diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi karena tidak berkeselarasan dengan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah menyerahkan sebagian kewenangan kepada Direktur Keuangan PT. Interport Mandiri Utama. Direktur Keuangan PT. Interport Mandiri Utama adalah pihak yang tidak pernah terlibat sebagai pihak dalam membuat dan menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), perbuatan hukum tersebut menurut Majelis Hakim telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi seharusnya oleh Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dapat menyerahkan kewenangannya kepada Tergugat II *in casu* Project Managert PT. Petrosea, Tbk. POSB Sorong yang adalah

Halaman 60 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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)



atasan langsung dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, dengan demikian untuk hal-hal yang mengenai hubungan bisnis dan hubungan industrial tidak dapat disatukan sehingga hal-hal yang merupakan rekomendasi karena adanya hubungan bisnis antara PT. Petrosea, Tbk. *In casu* Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dengan PT. Interport Mandiri Utama yang terarah pada hubungan industrial jika terjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dapat diselesaikan tersendiri melalui mekanisme yang ada oleh Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dengan pekerja/buruh, hal ini selaras dengan Peraturan Perusahaan periode 2018-2020 dan Peraturan Perusahaan periode 2020-2022 (vide bukti T1.38 dan bukti T1.39);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta yang berkeselarasan antara bukti-bukti surat dan saksi-saksi yang diajukan para pihak ke hadapan persidangan yang menjelaskan tentang penyebab terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, dimana selama masa pandemi Covid-19 berlangsung telah berdampak secara langsung terhadap berbagai usaha dan investasi yang salah satunya adalah usaha dari Tergugat I/Penggugat Rekonvensi yang ada di Sorong, hal ini telah disampaikan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dalam laporan keuangan perusahaan (vide bukti T1.20, bukti T1.21 dan bukti T1.22) sehingga untuk menjaga keberlangsungan usaha dan mencegah terjadinya kerugian perlu melakukan program restrukturisasi organisasi perusahaan dengan cara rasionalisasi/pengurangan jumlah pekerja/buruh tanpa harus menutup perusahaan usaha Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dan salah seorang pekerja/buruh yang terkena dampak program rasionalisasi (pengurangan) pekerja/buruh adalah Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena ditemukan fakta hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi sudah tidak harmonis lagi dan kedua belah pihak tidak lagi melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sejak tanggal 1 Februari 2021 sehingga hubungan kerja yang demikian tidak bermanfaat bagi kedua belah pihak dan dengan didasarkan gugatan Rekonvensi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi mencerminkan adanya sikap Tergugat I/Penggugat Rekonvensi yang tidak lagi mau menerima Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk kembali bekerja, maka dengan mempertimbangkan Pasal 100 Undang-Undang

Halaman 61 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa: *dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan*, menjadi dasar bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dinyatakan putus demi hukum sejak putusan dibacakan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta dan bukti-bukti yang diajukan ke hadapan persidangan, dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sesuai dengan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf b yang menegaskan bahwa *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian* di junto dengan Peraturan Perusahaan PT. Petrosea, Tbk. (vide bukti T1.38 dan bukti T1.39) dalam Pasal 52 yang menegaskan bahwa *perusahaan sehubungan dengan karakteristik operasinya yang kontrak dan volume pekerjaannya setiap saat bisa berfluktuasi, jika project selesai/tutup ataupun ada penurunan jumlah produksi/volume pekerjaan berkurang, maka perusahaan berhak menempuh langkah rasionalisasi (pengurangan) terhadap berlebihnya (surplus) jumlah tenaga kerjanya, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal ada program reorganisasi atau perubahan system kerja yang menyebabkan hilangnya satu/beberapa pekerjaan, dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;*

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dinyatakan putus demi hukum, maka berdasarkan asas *lex posterior derogat legi priori* dan selaras dengan Rumusan Kamar Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial yang termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menegaskan bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 62 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi setelah dikeluarkannya peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan selanjutnya juga telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara a quo berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta dengan peraturan pelaksana yang dinyatakan masih berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan telah memenuhi unsur Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menegaskan bahwa: Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: (a). uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), (b). uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan (c). uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa pada tanggal 24 November 2020 Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah membebastugaskan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi atas dugaan pelanggaran Peraturan Perusahaan Tahun 2018-2020, Pasal 43 tentang skorsing (vide bukti T1.38) dan pada tanggal 3 Desember 2020 Tergugat I/Penggugat Rekonvensi telah mengeluarkan surat skorsing kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (vide bukti P.9);

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah selama 2 (dua) tahun dan 3 (tiga) bulan dan upah pokok terakhir sebesar Rp. 31.857.000.00.- (tiga puluh satu juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu tiga puluh satu rupiah) maka kompensasi hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan perincian perhitungan sebagai berikut:

- a. uang pesangon: $1 \times 3 \times \text{Rp. } 31.857.031.00.- = \text{Rp. } 95.571.000.00.-$
- b. uang penghargaan masa kerja: $= \text{Rp. } -$

Halaman 63 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



c. uang penggantian hak:

cuti tahunan yang belum diambil:

Tahun 2020: $12/25 \times \text{Rp. } 31.857.031.00.-$ = Rp. 15.291.374.88.-

Tahun 2021: $3/25 \times \text{Rp. } 31.857.031.00.-$ = Rp. 3.822.843.72.-

Jumlah = Rp. 114.685.218.60.-

(seratus empat belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu dua ratus delapan belas rupiah enam puluh sen);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menegaskan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, sehingga selaras dengan ketentuan Rumusan Kamar Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial yang termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menegaskan mengenai pembayaran upah proses dalam proses perselisihan hubungan industrial pengusaha membayar selama 6 (enam) bulan upah. Dengan demikian menurut Majelis Hakim terhadap pembayaran upah proses, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan upah sejak bulan Desember 2020 s/d Mei 2021, namun demikian karena pada bulan Desember 2020 dan bulan Januari 2021 Tergugat I/Penggugat Rekonvensi masih membayar upah Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi maka sisa upah proses yang belum diterima Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah sebesar 4 (empat) bulan upah dengan rincian perhitungan sebagai berikut: $4 \times \text{Rp. } 31.857.031.00.- = \text{Rp. } 127.428.124.00.-$ (seratus dua puluh tujuh juta empat ratus dua puluh delapan ribu seratus dua puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dinyatakan putus demi hukum, maka Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebesar Rp. 114.685.218.60.- (seratus empat belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu dua ratus delapan belas rupiah enam puluh sen) dan upah proses sebesar Rp. 127.428.124.00.- (seratus dua puluh tujuh empat

Halaman 64 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



ratus dua puluh delapan ribu seratus dua puluh empat rupiah), dengan demikian keseluruhan kompensasi hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang harus dibayar oleh Tergugat I/Penggugat Rekonvensi adalah sebesar Rp. 242.113.342.60.- (dua ratus empat puluh dua juta seratus tiga belas ribu tiga ratus empat puluh dua rupiah enam puluh sen);

Menimbang, bahwa oleh sebab gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian, maka terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi serta bukti surat bertanda P.3, P.6, P.10 s/d P.20, dalil-dalil jawaban Para Tergugat, eksepsi Para Tergugat dan rekonvensi Tergugat I/Penggugat Rekonvensi serta bukti surat bertanda T1.1 s/d T1.9, T1.14, T1.17 s/d T1.19, T1.23, T1.25 s/d T1.37, T1.40 s/d T1.49 termasuk bukti surat bertanda T2.2 dan T2.3, dan yang tidak dipertimbangkan pada bagian ini, dipandang tidak relevan dan tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas ternyata gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi harus dikabulkan untuk sebagian sebagaimana yang disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi nilai gugatannya lebih dari Rp. 150.000.000.00.- (seratus lima puluh juta rupiah), dan mengingat gugatan dikabulkan sebagian dan Tergugat I/Penggugat Rekonvensi ada di pihak yang kalah maka Tergugat I/Penggugat Rekonvensi dihukum membayar biaya perkara ini sebesar tersebut pada amar Putusan ini;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat I sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi mutatis mutandis dianggap tertuang dan tertuang kembali di dalam pertimbangan Rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan asal/gugatan Konvensi yang diajukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sudah dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, sehingga dengan sendirinya gugatan balik/gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat I untuk seluruhnya tidak perlu dipertimbangkan dan harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi nilai gugatannya lebih dari Rp.

Halaman 65 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



150.000.000.00.- (seratus lima puluh juta rupiah), dan dinyatakan dikabulkan untuk sebagian serta gugatan reconvensi bersifat asesoir yang berhubungan dengan gugatan konvensi sehingga harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, maka seluruh biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini dibebankan kepada Tergugat I/Penggugat Reconvensi;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat I/Penggugat Reconvensi dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi dengan Tergugat I/Penggugat Reconvensi putus demi hukum sejak Putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat I/Penggugat Reconvensi untuk membayar hak Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi secara kompensasi:
 - Uang Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi sebesar sebesar Rp. 114.685.218.60.- (seratus empat belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu dua ratus delapan belas rupiah enam puluh sen);
 - Upah proses sebesar Rp. 127.428.124.00.- (seratus dua puluh tujuh juta empat ratus dua puluh delapan ribu seratus dua puluh empat rupiah);
 - Total keseluruhan sebesar Rp. 242.113.342.60.- (dua ratus empat puluh dua juta seratus tiga belas ribu tiga ratus empat puluh dua rupiah enam puluh sen);
4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi untuk selain dan selebihnya;

Halaman 66 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat I/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 931.500.00.- (sembilan ratus tiga puluh satu ribu lima ratus rupiah);

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat I untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat I/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah sejumlah Rp. 931.500.00.- (sembilan ratus tiga puluh satu ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, pada hari Kamis, tanggal 14 Desember 2023 oleh kami, Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M. sebagai Hakim Ketua, Tri Heddy Taruna, S.H. dan Arisanto Padidi, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnk tanggal 01 Maret 2023, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, pada tanggal 30 Januari 2024 oleh kami, Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M. sebagai Hakim Ketua, Arisanto Padidi, S.H., M.H., dan Ardiansyah, S.Sos., M. Tr. A.P., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, dengan dihadiri oleh Veronika Angwarmase, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Arisanto Padidi, S.H., M.H.

Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M.

Ardiansyah, S.Sos., M.Tr.A.P.

Panitera Pengganti,

Veronika Angwarmase, S.H., M.H.

Halaman 67 dari 68 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya:

1. Biaya Pendaftaran	Rp. 30.000;
2. Biaya Pemberkasan/ATK	Rp. 100.000;
3. Biaya Relas Panggilan	Rp. 691.500;
4. PNBP Relas Panggilan Pertama	Rp. 30.000;
5. Biaya Sumpah	Rp. 60.000;
6. Materai	Rp. 10.000;
7. Redaksi	Rp. 10.000;
Jumlah	Rp. 931.500;