



**PUTUSAN**

Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Kpg

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

Nama : **Kanisius Naicea;**  
NIK : 5301030206800005;  
Jenis Kelamin : Laki-Laki;  
Tempat Lahir : Manufui-TTU;  
Umur/Tgl Lahir : 42 tahun/ 02 Juni 1980;  
Kewarganegaraan : Indonesia;  
Agama : Katholik;  
Pendidikan : SD/Sederajat;  
Status Perkawinan : Kawin Tercatat;  
Pekerjaan : Sopir Tronton (Karyawan Tetap pada PT. Bumi Indah - Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT);  
Alamat/domisili : Jln Tuahur, Rt 002 / Rw 001, Kelurahan Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Propinsi Nusa Tenggara Timur;

Selanjutnya dalam Perkara ini memberi Kuasa kepada:

1. **Martinus Lau, SH.;**
2. **Reyza Devita Djami, S.H.;**
3. **Hidayatullah, S.H.;**
4. **Maria Bui Kau, S.H.;**
5. **Antonius Tanesib Korbafo, S.H.;**

Masing-masing Pekerjaan, Advokat/Pengacara/Penasihat Hukum/ Konsultan Hukum, Agama; Katholik, Kristen Proestan dan Islam, Kewarganegaraan; Indonesia, Alamat; Kantor Advokat "Martin Lau, SH & Rekan" di Jalan Anggrek 2 Liliba No 12, Rt. 043 / Rw. 007, Kelurahan Liliba, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Telp/HP:081239107797, WA:081246722247, Email: martinlau0106 @gmail.com. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 07/SK/KN-MRHEMA/G.PHI/VI/2022/Kupang, tanggal 04 Juni 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas IA



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kupang dibawah register Nomor : 16/LGS/K/2023/PHI/PN.Kpg, tanggal 16 Maret 2023, bertindak sendiri-sendiri, atau bersama-sama, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

## Lawan

**Manajemen PT. BUMI INDAH**, selaku Kontraktor dan Leveransir yang berkantor pusat di Jalan Bhayangkara No. 38, Telp/Fax (0387) 21388 Waikabubak-Sumba Barat Cq. Kantor Perwakilan PT. Bumi Indah Kupang yang beralamat di Jalan Monginsidi 3, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A, tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Maret 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A pada tanggal 30 Mei 2023 dalam Register Nomor 7/PDT SUS-PHI/2023/PN.Kpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### I. Dasar-Dasar Gugatan (Posita) :

1. Bahwa Penggugat (Dominggus Olin) adalah Pekerja Tetap yang telah diterima sesuai prosedur yang sah, dan dipekerjakan Tergugat sebagai sopir Tronton pada PT. Bumi Indah dan ditugaskan pada kantor Perwakilan PT. Bumi Indah Kupang/ Daratan Timor, yang beralamat di Jl Monginsidi 3, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, Propinsi NTT, sejak tanggal 09 September 2018 sampai dengan di-PHK sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 02 Juni 2022, atau dengan masa kerja aktif secara terus-menerus selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 (dua puluh empat) hari.
2. Bahwa selama masa kerja 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan dan 24 (dua puluh empat) hari bekerja sebagai Sopir Tronton pada Tergugat (PT. Bumi Indah), tercatat bahwa Penggugat, Kanisius Naicea selalu bekerja dengan baik, dan menerima gaji/upah Tetap terakhir dari Tergugat (PT.Bumi Indah) sebesar Rp 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.-

Halaman 2 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



3. Bahwa selama tenggang waktu kerja sebagai Karyawan Tetap pada Tergugat (PT. Bumi Indah) sebagaimana uraian posita poin 2 di atas, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan berat yang bersifat merugikan perusahaan milik Tergugat, dan juga Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan (SP) tertulis dari Tergugat/Manajemen PT. Bumi Indah.
4. Bahwa demikian pula, selama Penggugat bekerja pada Tergugat (PT. Bumi Indah), tidak pernah ada Perjanjian Kerja/Kontrak kerja antara Manajemen PT. Bumi Indah sebagai pemberi kerja dengan Penggugat sebagai pekerja tetap/buruh.
5. Bahwa tiba-tiba saja pada akhir bulan Mei 2022, manajemen PT. Bumi Indah secara sepihak membuat surat kontrak kerja dilampirkan dengan surat pernyataan dengan tanggal mundur yakni tertanggal 03 Januari 2022, dengan masa berlaku hanya 1 (satu) tahun yaitu tanggal 01 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022. Dan surat kontrak kerja serta surat pernyataan tertanggal 3 Januari 2022 itu baru disodorkan kepada Penggugat untuk ditanda-tangani pada tanggal 01 Juni 2022.
6. Bahwa setelah Penggugat membaca dan mencermati isi surat kontrak kerja dan surat pernyataan yang baru dibuat sepihak oleh Tergugat (posita poin 5 di atas), ternyata isinya sangat merugikan hak-hak Penggugat sebagai pekerja tetap. Sebab, Penggugat telah bekerja secara terus-menerus tanpa berhenti, atau mengundurkan diri selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari, sehingga Penggugat keberatan dan menolak menandatangani surat kontrak kerja, dan surat pernyataan yang baru dibuat sepihak oleh Tergugat dengan jangka waktu hanya 1 (satu) tahun, karena otomatis menghapus masa kerja Penggugat 3 (tiga) tahun dan 8 bulan dan 24 hari sebelumnya, atau dianggap Penggugat sebagai pekerja baru yang baru melamar kerja pada Tergugat (PT. Bumi Indah).
7. Bahwa selain merugikan Penggugat, isi surat kontrak kerja dan surat pernyataan yang dibuat sepihak oleh Tergugat (Manajemen PT Bumi Indah), tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu kepada Penggugat maupun pekerja lainnya, dan lebih banyak isi surat kontrak itu merampas hak-hak Penggugat selaku pekerja tetap, dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di NKRI.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa karena Penggugat menolak menandatangani surat kontrak kerja yang berisi 3 (tiga) Bab, dan 8 (delapan) Pasal dengan lampiran surat pernyataan satu (1) halaman tersebut, akibatnya Tergugat (Manajemen PT. Bumi Indah) menggunakan sejumlah oknum polisi langsung memaksa Penggugat untuk menyerahkan kunci kontak dan STNK truk/alat berat yang sementara dioperasikan Penggugat di lapangan untuk kepentingan Tergugat / Manajemen PT. Bumi Indah, dan saat itu juga tanpa klarifikasi, Penggugat di-PHK-kan oleh Tergugat secara lisan dengan cara langsung mengganti Penggugat dengan sopir baru lainnya pada tanggal 02 Juni 2022.
9. Bahwa setelah Penggugat menyerahkan kunci dan STNK kendaraan truk/alat berat kepada Tergugat (manajemen PT. Bumi Indah) tanggal 02 Juni 2022, Penggugat langsung disuruh secara paksa meninggalkan lokasi kerja, dengan alasan, manajemen; PT. Bumi Indah beranggapan bahwa Penggugat menolak perintah atasan untuk menandatangani surat kontrak kerja dan surat pernyataan tertanggal 03 Januari 2022 yang baru disodorkan kepada Penggugat pada akhir bulan Mei 2022 itu, sehingga dianggap melawan perintah atasan, dan mengundurkan diri sendiri sebagai pekerja tetap pada PT. Bumi Indah. atau dengan kata lain, Penggugat di-PHK sepihak secara lisan oleh Tergugat (PT.Bumi Indah), dengan alasan Penggugat melawan perintah atasan dan mengundurkan diri sendiri sebagai pekerja atau karyawan tetap PT.Bumi Indah.
10. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat (PT.Bumi Indah), terhadap Penggugat tanpa memberikan hak-haknya sebagai pekerja tetap, berupa; uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pergantian hak, serta item hak-hak normatif lainnya sesuai perintah undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku yaitu undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah perbuatan melawan hak dan melanggar hukum.

Halaman 4 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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

11. Bahwa selain itu, selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari, bekerja pada PT.Bumi Indah, Penggugat tidak pernah didaftarkan/tidak diikutsertakan dan tidak dibayar hak-haknya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sebesar 3,7% dari upah/gaji per bulan, dan BPJS Kesehatan sebesar 4% per bulan hingga di-PHK tanggal 02 Juni 2022. Oleh karena itu, kini wajib hukumnya untuk dibayar oleh Tergugat. Dan jika tidak dibayarkan, dapat dilaporkan secara pidana, karena termasuk tindak pidana penggelapan uang BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan yang merupakan hak Penggugat sebagai Pekerja tetap yang wajib hukumnya harus dibayar Tergugat;
12. Bahwa menanggapi sikap Tergugat yang sewenang-wenang mem-PHK-kan Penggugat secara sepihak, Penggugat merasa hak-hak Penggugat sebagai pekerja dirampas tanpa salah dan dosa, sehingga sangat merugikan Penggugat. Oleh karena itu, Penggugat bersikap tegas menuntut hak-haknya sebagai karyawan tetap sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dengan alasan PHK sepihak yang telah terjadi adalah mumi kehendak buruk Tergugat. Sebab, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan berat, atau mangkir atau mengundurkan diri sebagai pekerja tetap pada PT.Bumi Indah, sehingga Tergugat wajib hukumnya membayar utuh uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dan item hak normatif lainnya kepada Penggugat;
13. Bahwa karena Tergugat belum membayar uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dan item hak normatif lainnya kepada Penggugat maka pada tanggal 06 Juni 2022 lalu, Penggugat melalui tim kuasa hukumnya telah mengirimkan somasi damai kepada Tergugat. dan tindak lanjutnya, pada tanggal 11 Juni 2022 Tergugat telah mengundang Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit di kantor Tergugat (PT. Bumi Indah perwakilan Kupang yang beralamat di Jl Monginsidi 3, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang). namun, perundingan bipartit itu gagal, karena Tergugat menolak membayar hak-hak Penggugat dengan alasan Penggugat melawan atasan dengan cara menolak menandatangani surat kontrak kerja yang disodorkan Tergugat kepada Penggugat akhir Mei 2022, sehingga dianggap Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan PT.Bumi Indah milik Tergugat.

Halaman 5 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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

14. Bahwa karena perundingan bipartit gagal dengan alasan Tergugat menolak membayar hak-hak Penggugat, maka pada tanggal 24 Juni 2022, Penggugat mengajukan sengketa PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi (Disnakertrans) Kota Kupang guna penyelesaian sengketa PHK itu secara damai dan kekeluargaan, tetapi tetap juga ditolak oleh Tergugat.
15. Bahwa karena ditingkat Nakertrans Kota Kupang sengketa PHK sepihak itu tidak dapat diselesaikan, maka Penggugat mengajukan sengketa tersebut lebih lanjut kepada dinas koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi propinsi NTT. Dan Mediator berupaya menyelesaikan sengketa PHK itu melalui jalur perundingan tripartit yang berlangsung pada tanggal 11 Oktober 2022 dan tanggal 26 Oktober 2022. Namun hasilnya tetap nihil, karena, Tergugat tetap menolak membayar hak-hak Penggugat yang telah di-PHK oleh Tergugat.
16. Bahwa Tim Mediator Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTT, dalam Anjuran kepada Tergugat (PT. Bumi Indah) dan Penggugat Nomor; 565/72/KTKT.4.3, tanggal 29 Desember 2022, memberikan pertimbangan hukum dan kesimpulan antara lain;
  1. Bahwa sesuai pasal 50 dan 51 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan; hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dan dalam perkara ini terbukti antara perusahaan PT. Bumi Indah dengan Penggugat, Kanisius Naicea mempunyai hubungan kerja.
  2. Bahwa sesuai pasal 3 ayat (1) undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan; setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam perkara ini, sejak tanggal 11 Juni 2020, kedua pihak telah melakukan perundingan secara bipartit, namun tidak tercapai suatu kesepakatan (gagal berunding).
  3. Bahwa sesuai pasal 56 ayat (1), (2), (3), (4) undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo pasal 2 ayat (1), (2), (3), (4),

Halaman 6 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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)



Peraturan Pemerintah Nomor; 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan; Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian sudah jelas bahwa status pekerja tersebut (Kanisius Naicea) pada PT. Bumi Indah adalah pekerja tetap mengacu pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

4. Bahwa alasan pimpinan perusahaan PT. Bumi Indah membuat perjanjian kerja untuk penataan administrasi hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dapat dibenarkan, namun perjanjian kontrak kerja tersebut seharusnya dibuat pada awal pekerja mulai bekerja dan bukan pada saat pekerja sudah bekerja terlebih dahulu, hal ini bertentangan dengan pasal 56 ayat (1), (2), (3), (4) undang-undang Nomor; 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo pasal 2 ayat (1), (2), (3), (4), Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Bahwa alasan pekerja/Penggugat; Kanisius Naicea menolak untuk tidak menerima perjanjian kontrak baru karena sudah bekerja sebagai pekerja tetap selama 3 (tiga) tahun 9 (sembilan) bulan dan 18 hari, dapat dibenarkan, dan seharusnya pimpinan perusahaan PT. Bumi Indah membuat surat pengangkatan karyawan pada saat setelah pekerja diterima bekerja sebagaimana diatur dalam pasal 63 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pekerja diterima bekerja dengan perjanjian lisan.
6. Bahwa alasan PHK yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT. Bumi Indah Kupang terhadap pekerja / Penggugat, Kanisius Naicea, karena pekerja / Penggugat tidak mau menandatangani kontrak kerja untuk masa kerja 1 (satu) tahun karena pekerja merasa bahwa pekerja sudah bekerja sejak tanggal 09 September 2018, sehingga apabila menandatangani surat kontrak kerja berarti masa kerja sebelumnya pasti akan hilang. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan berdasarkan bukti yang ada, seharusnya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pimpinan PT. Bumi Indah membuat SK pengangkatan TMT sejak pekerja/Penggugat mulai bekerja, bukan surat kontrak kerja baru yang merugikan pekerja.

7. Bahwa berdasarkan hasil mediasi, mediator menyimpulkan; PHK yang telah dilakukan pimpinan PT. Bumi Indah terhadap pekerja/Penggugat, Kanisius Naicea, tidak dibenarkan, karena belum ada penetapan dari LPPHI, sehingga perusahaan PT. Bumi Indah wajib membayar hak-hak pekerja berupa uang pesangon, penghargaan, penggantian hak dan item hak lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai akibat PHK sepihak yang telah dilakukan kepada pekerja Kanisius Naicea.
17. Bahwa terhadap anjuran mediator Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTT tanggal 29 Desember 2022 tersebut, Tergugat tetap menolak untuk membayar hak-hak Penggugat tanpa alasan yang jelas.
18. Bahwa oleh karena perundingan tripartit gagal total, dan anjuran tim mediator Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTT tanggal 29 Desember 2022, ditolak Tergugat, maka kini sengketa PHK ini Penggugat ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas IA Kupang.
19. Bahwa untuk memperoleh hak-haknya, maka melalui gugatan ini, pantas dan layak jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Kupang menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf f undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo pasal 40 ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021, uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 tahun 2021, dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) huruf a, b, c UU Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 tahun 2021, serta hak atas cuti tahunan 2022, THR 2022, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, upah proses perkara ini serta hak-hak normatif lainnya kepada Penggugat; Kanisius Naicea dengan perincian sebagai berikut :

Halaman 8 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. Uang pesangon : 4 x upah terakhir Rp 2.500.000.- = Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah).

B. Uang penghargaan: 2 x upah terakhir Rp 2.500.000,- = Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah).

C. Uang penggantian hak/hak normatif lainnya;

C1. Hak cuti tahunan yang belum di ambil di tahun 2022

=  $12/30 \times \text{Rp. 2.500.000,-}$

=  $0,4 \times \text{Rp. 2.500.000,-}$

= Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

C2. Bahwa selain itu, karena Penggugat di-PHK Tergugat pada tanggal 02 Juni 2022, atau telah memasuki pertengahan tahun 2022, atau kurang 6 (enam) bulan, maka wajib hukumnya Tergugat membayar hak THR Natal tanggal 25 Desember 2022 sesuai ketentuan undang-undang dan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di NKRI yaitu sebesar satu bulan upah = Rp 2. 500.000.- (dua juta lima ratus ribu rupiah).

C3. Bahwa selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari mempekerjakan Penggugat, terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan dan tidak membayar tunjangan Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan 3,70 % yang menjadi hak mutlak Penggugat. Karena itu kini Penggugat menuntut agar wajib dibayar Tergugat sebesar;

=  $3,70 \% \times \text{upah Penggugat Rp 2.500.000 per bulan,-}$

=  $0,037 \times \text{Rp 2.500.000,-} = \text{Rp 92.500,- per bulan}$

=  $\text{Rp.92.500,-} \times 44 \text{ bulan (3 tahun + 8 bulan) masa kerja,}$

= Rp.4.070.000,- (empat juta tujuh puluh ribu rupiah);

C4. Bahwa selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari mempekerjakan Penggugat, terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan, dan tidak membayar tunjangan BPJS Kesehatan 4,0 % per bulan yang menjadi hak mutlak untuk Kesehatan Penggugat dan keluarganya

Halaman 9 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



sesuai perintah undang-undang BPJS Kesehatan. Karena itu kini Penggugat menuntutnya agar wajib dibayar oleh Tergugat sebagai kerugian negara yang belum disetor Tergugat kepada kas negara melalui kantor BPJS sebesar; =  $4,0\% \times \text{upah Penggugat Rp } 2.500.000 \text{ per bulan, -}$

$= 0,04 \times \text{Rp } 2.500.000, - = \text{Rp } 100.000, - \text{ per bulan}$

$= \text{Rp } 100.000, - \times 44 \text{ bulan (3 tahun + 8 bulan) masa kerja,}$

$= \text{Rp } 4.000.000, - \text{ (empat juta rupiah).}$

- D. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Jo undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 sehingga patut dan layak menurut hukum jika Penggugat menuntut Tergugat wajib membayar upah proses sengketa PHK ini kepada Penggugat sebesar enam (6) bulan upah tanpa syarat yaitu  $= 6 \times \text{upah Penggugat Rp } 2.500.000 = \text{Rp } 15.000.000, - \text{ (lima belas juta rupiah);}$

Jumlah Total Tuntutan Hak Penggugat = A + B + C1 + C2 + C3 + C4 + D =  $\text{Rp } 10.000.000 + \text{Rp } 5.000.000 + \text{Rp } 1.000.000 + \text{Rp } 2.500.000 + \text{Rp } 4.070.000 + \text{Rp } 4.400.000 + \text{Rp } 15.000.000. = \text{Rp } 41.970.000, -$   
(empat puluh satu juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah).

20. Bahwa Penggugat juga khawatir, setelah perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berkekuatan hukum tetap (BHT), Tergugat tetap membangkang tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan Majelis Hakim. Oleh karenanya patut dan layak menurut hukum Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar menuntut dan menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari secara tunai dan seketika terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (BHT) sampai dengan Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.



21. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat tanpa minta izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, merupakan perbuatan melawan hak serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
22. Bahwa untuk menghindari berbagai ulah Tergugat yang terus merugikan Penggugat dengan cara terus-menerus menolak membayar hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak serta hak-hak normatif lainnya sebagaimana terurai pada posita poin 19 huruf A, B, C1, C2, C3, C4 dan D, atau putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (BHT) dalam perkara ini, maka Penggugat menuntut dan memohon kepada Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar Meletakan Sita Jaminan atas surat izin usaha dan akta pendirian PT.Bumi Indah yang masih berlaku, Termasuk seluruh aset bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat atau Kantor PT. Bumi Indah selaku Kontraktor dan Leveransir khususnya di Kantor Pusat di Jln Bhayangkara No. 38, Telp/Fax (0387) 21388 Waikabubak-Sumba Barat atau di tempat lain, dan Kantor Perwakilan PT. Bumi Indah Kupang yang beralamat di Jl. Monginsidi 3, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang-NTT atau di tempat lain.

Bahwa berdasarkan uraian posita Penggugat poin satu (1) sampai dengan poin duapuluh dua (22) di atas, terbukti secara jelas bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, bukan karena adanya kesalahan berat yang dilakukan Penggugat, tetapi karena Penggugat menolak menanda tangani surat perjanjian kontrak kerja dan surat pernyataan tertanggal mundur yaitu tanggal 3 Januari 2022 yang hanya berlaku satu tahun dan isinya sangat merugikan Penggugat. Perbuatan dan niat jahat Tergugat melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat terbukti telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan dan kehilangan penghasilan untuk menopang hidup Penggugat, rumah tangga dan keluarga.



II. Tuntutan (Petitum) :

Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana Penggugat uraikan di atas (posita nomor urut; 1 s/d 22), maka Penggugat memohon kepada yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Kupang Cq Majelis Hakim yang mulia, yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar menjatuhkan palu keadilan dengan amar putusan sebagai berikut:

• Primair :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah pekerja tetap dengan mengacu kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan, Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa membuktikan kesalahan Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan peraturan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar tunai dan seketika hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf f undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo pasal 40 ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021, uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) huruf a UU Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 tahun 2021, dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) huruf a, b, c UU Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 tahun 2021, serta hak atas cuti tahunan 2022, THR 2022, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, upah proses perkara ini, dan item hak-hak normatif lainnya sebagaimana diamanatkan undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Kerja yang merupakan hak mutlak Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

A. Uang pesangon : 4 x upah terakhir Rp 2.500.000.-

= Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah).



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

B. Uang penghargaan:  $2 \times \text{upah terakhir Rp.2.500.000,-} = \text{Rp.5.000.000,-}$  (lima jutarupiah).

C. Uang penggantian hak/hak normatif lainnya;

C1. Hak Cuti Tahunan yang belum di ambil di tahun 2022

$= 12/30 \times \text{Rp 2.500.000,-}$

$= 0,4 \times \text{Rp.2.500.000,-} = \text{Rp.1000.000,-}$  (satu juta rupiah).

C2. Bahwa selain itu, karena Penggugat di-PHK Tergugat pada tanggal 02 Juni 2022, atau telah memasuki pertengahan tahun 2022, atau kurang 6 (enam) bulan, maka wajib hukumnya Tergugat membayar hak THR Natal tanggal 25 Desember 2022 sesuai ketentuan undang-undang dan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di NKRI yaitu sebesar satu bulan upah Rp.2.500. 000.- (dua juta lima ratus ribu rupiah).

C3. Bahwa selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari mempekerjakan Penggugat, terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan dan tidak membayar tunjangan Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan 3,70 % yang menjadi hak mutlak Penggugat. Karena itu kini Penggugat menuntut agar wajib dibayar Tergugat sebesar;  $= 3,70 \% \times \text{upah Penggugat Rp 2.500.000 per bulan,-} = 0,037 \times \text{Rp 2.500.000,-} = \text{Rp.92.500,- per bulan.} = \text{Rp.92.500,-} \times 44 \text{ bulan (3 tahun + 8 bulan) masa kerja,} = \text{Rp.4.070.000,-}$  (empat juta tujuh puluh ribu rupiah).

C4. Bahwa selama 3 (tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 (dua puluh empat) hari mempekerjakan Penggugat, terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan, dan tidak membayar BPJS Kesehatan 4,0 % per bulan yang menjadi hak mutlak untuk Kesehatan Penggugat dan keluarganya sesuai perintah undang-undang BPJS Kesehatan. Karena itu kini Penggugat menuntutnya agar wajib dibayar oleh Tergugat sebagai kerugian Negara yang belum disetor Tergugat kepada kas negara melalui kantor BPJS sebesar;  $= 4,0 \% \times \text{upah Penggugat Rp.2.500.000 per bulan,-} = 0,04 \times \text{Rp.2.500.000,-} =$

Halaman 13 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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.100.000,- per bulan, = Rp.100.000,- x 44 bulan (3 tahun + 8 bulan) masa kerja Penggugat, = Rp.4.400.000,- (empat juta empat ratus ribu rupiah).

D. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Jo undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 sehingga patut dan layak menurut hukum jika Penggugat menuntut Tergugat wajib membayar upah proses sengketa PHK ini kepada Penggugat sebesar enam (6) bulan upah tanpa syarat yaitu = 6 x upah Penggugat Rp.2.500.000,- = Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah).

Jumlah Total Tuntutan Hak Penggugat = A + B + C1 + C2 + C3 + C4 + D = Rp.10.000.000 + Rp. 5.000.000 + Rp.1000.000 + Rp.2.500.000 + Rp.4.070.000 + Rp.4.400.000 + Rp.15.000.000,- = Rp.41.970.000,- (empat puluh satu juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari secara tunai, dan seketika, terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (BHT) sampai dengan Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik dan sempurna.
6. Memutuskan dan menetapkan bahwa untuk menjamin dan melindungi hak-hak Penggugat, dan demi kepastian hukum, maka perlu meletakkan sita jaminan atas surat izin usaha dan akta pendirian PT. Bumi Indah yang masih berlaku termasuk seluruh aset bergerak maupun tidak bergerak milik Kantor PT. Bumi Indah selaku Kontraktor dan Leveransir khususnya di Kantor Pusat di Jln. Bhayangkara No. 38, Telp/Fax (0387) 21388 Waikabubak-Sumba Barat atau di tempat lain, dan Kantor Perwakilan PT. Bumi Indah Kupang yang beralamat di Jl. Monginsidi 3, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang-NTT, atau di tempat lain.
7. Memutuskan dan menetapkan bahwa keputusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk perkara ini dapat dijalankan

Halaman 14 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), walaupun ada permohonan Kasasi dari Tergugat.

8. Menghukum Tergugat untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

• Subsidair :

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Kupang Cq Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban yang diterima dalam persidangan secara elektronik tanggal 22 Juni 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dali-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali secara tegas diakui akan kebenarannya dan relevan dengan perkara. Bahwa atas dalil-dalil gugatan Penggugat dengan ini Tergugat menyampaikan jawaban dan tanggapan sebagai berikut;
2. Bahwa sejak awal Penggugat masuk di pekerjaan oleh Tergugat sebagai Kondaktur/Konjak dengan gaji sebesar Rp.1.000.000,- dan baru di tahun 2022 Penggugat mulai bekerja sebagai sopir tangki air perusahaan dengan gaji yang diterima Penggugat sebesar Rp.1.500.000,-, sehingga tidak benar Penggugat memulai bekerja langsung sebagai sopir tangki air di Perusahaan Tergugat;
3. Bahwa secara tegas Tergugat sampaikan selama Penggugat bekerja, Tergugat tidak pernah melakukan PHK baik secara lisan maupun secara tertulis kepada Penggugat, akan tetapi Penggugat sendirilah yang berinisiatif memilih untuk tidak masuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat;

Halaman 15 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa awalnya sesuai arahan dari kementerian Ketenagakerjaan RI sehubungan dengan Pembenahan Administrasi yang wajib di lakukan oleh tiap Perusahaan, maka Kantor Pusat Perusahaan Tergugat mulai melakukan penataan administrasi hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja di lanjutkan dengan membuat perjanjian kerja dengan seluruh para pekerja di perusahaan Tergugat yang merujuk pada sistem kerja PT. Bumi Indah Group, meskipun Perjanjian Kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan pasal 50 jo. pasal 51 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan;
5. Bahwa dalam menindaklanjuti pembenahan administrasi yang wajib di lakukan sesuai arahan dari kementerian Ketenagakerjaan RI tersebut, Perusahaan Pusat Tergugat kemudian menyusun Kontrak Kerja dan memberikan instruksi kepada seluruh perwakilan perusahaan di daerah untuk segera melakukan sosialisasi dan berdiskusi dengan seluruh para pekerja atas kontrak kerja sebelum akhirnya menandatangani kontrak kerja tersebut;
6. Bahwa setelah selesai menyusun Kontrak Kerja untuk para pekerja, perusahaan Tergugat sebagai perwakilan PT. Bumi Indah Cabang Kupang kemudian melakukan pertemuan dengan para pekerja untuk melakukan sosialisasi tahap pertama terkait isi kontrak kerja dari perusahaan Tergugat tersebut;
7. Bahwa sosialisasi tahap pertama telah di laksanakan oleh pihak perusahaan Tergugat pada hari Minggu, tanggal 20 Februari 2022 bertempat di Bascamp Matani yang di hadiri oleh total  $\pm$  30 orang pekerja;
8. Bahwa jalanya sosialisasi tersebut berlangsung dengan baik, dan dari hasil sosialisasi tersebut, langsung beberapa pekerja setuju dan langsung menandatangani kontrak kerja dan ada juga beberapa pekerja yang keberatan sehingga memilih untuk berdiskusi dengan pihak keluarga dan teman-teman atas isi kontrak kerja tersebut;
9. Bahwa selanjutnya perusahaan Tergugat melakukan sosialisasi tahap kedua terkait isi kontrak kerja dari perusahaan Tergugat tersebut yang di laksanakan pada hari Minggu, tanggal 12 Maret 2022 bertempat di Bascamp Semau dan dari sosialisasi tersebut, ada beberapa pekerja yang keberatan, ada yang diam, dan ada yang masih berkoordinasi dengan isteri

Halaman 16 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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

dan teman-teman pekerja sehingga sosialisasi tahap kedua di bascamp semau tersebut tidak ada yang menandatangani kontrak kerja;

10. Bahwa di dalam penjelasan sosialisasi terkait isi perjanjian kontrak kerja, Tergugat telah secara terang menjelaskan bahwa status Para pekerja serta hak-hak para pekerja sejak awal bekerja tidak dihilangkan dalam kontrak kerja tersebut akan tetapi status para pekerja lebih mengikat dengan perusahaan. dan apabila para pekerja keberatan sehubungan dengan isi kontrak kerja tersebut maka perusahaan Tergugat membuka ruang seluas-luasnya kepada para pekerja untuk bersama-sama di lakukan revisi secara mufakat sehingga menghindari terjadinya perselisihan antara para pekerja dan perusahaan Tergugat;
11. Bahwa setelah dilakukan sosialisasi tahap pertama dan tahap kedua tersebut kepada Para Pekerja di Perusahaan Tergugat terdapat banyak pekerja yang menyetujui isi kontrak kerja lalu menandatangani kontrak kerja sehingga Para Pekerja tersebut melanjutkan lagi Pekerjaan-Pekerjaan mereka;
12. Bahwa dari sekian banyak pekerja yang telah menandatangani kontrak tersebut, terdapat Penggugat dan 7 orang pekerja lainnya yang tidak mau bersedia untuk menandatangani Kontrak Kerja tersebut, sehingga dalil penggugat dalam Posita point 7 bahwa Perusahaan Tergugat tidak pernah melakukan sosialisasi terlebih dahulu atas kontrak kerja tersebut adalah dalil yang tidak benar;
13. Bahwa sehubungan dengan Penataan Administrasi Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja serta setelah di lakukan sosialisai tahap pertama Februari dan Sosialisai tahap Kedua bulan Maret dan telah di laksanakan penanda-tanganan kontrak kerja, akan tetapi sampai dengan bulan Mei Penggugat belum juga mengindahkan Kontrak Kerja tersebut tanpa memberikan alasan atau pun memberikan klarifikasinya kepada Perusahaan Tergugat, maka pada tanggal 03 Juni 2022 Perusahaan Tergugat melakukan Penertiban kepada 8 orang pekerja yang tidak mengindahkan Proses Penataan Administrasi Hubungan Kerja antara Perusahaan Dan Pekerja yang dilaksanakan oleh Perusahaan sehingga Perusahaan menilai aktivitas Penggugat yang mengoperasikan kendaraan tronton milik Perusahaan adalah Pekerjaan Illegal yang merugikan Perusahaan sehingga Penggugat harus terlebih dahulu menaati Penataan Administrasi Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja sebelum melanjutkan pekerjaan Penggugat sebagai sopir tronton pada Perusahaan Tergugat sehingga Perusahaan

Halaman 17 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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)

Halaman 17



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat mengambil tindakan untuk menghentikan Penggugat mengoperasikan kendaraan Perusahaan dan meminta Penggugat menyerahkan kunci serta surat-surat kendaraan milik Perusahaan dan menghimbau Penggugat untuk lebih dulu menyelesaikan Pelaksanaan Penataan Administrasi Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja, sehingga dalil Penggugat bahwa Tergugat telah secara sepihak telah melakukan PHK terhadap Penggugat sebagaimana Point 9 dan point 10 adalah tidak benar;

14. Bahwa oleh karena Penggugat mengklaim telah di PHK oleh Perusahaan Tergugat maka pada tanggal 06 Juni 2022 Penggugat melalui kantor Advokat & Mediator Lorensius Mega Man, S.H & Associates memberikan Somasi kepada Tergugat sesuai dengan Surat Somasi No : 08/SOS/MN-DKK/VI/2022, Tanggal 06 Juni 2022, sehingga pada tanggal 10 Juni 2022 dilaksanakanlah pertemuan yang di hadiri oleh Penggugat serta ke-7 orang pekerja lainnya dan Tergugat bertempat di kantor Perusahaan Tergugat;
15. Bahwa hasil pelaksanaan Bipartit tersebut adalah Penggugat meminta agar Perusahaan Tergugat melakukan Revisi isi kontrak Penggugat dan membayar Hak Pesangon Penggugat, baru Penggugat melanjutkan bekerja di perusahaan tergugat, apabila Perusahaan Tergugat tidak memenuhi permintaan Penggugat tersebut maka Penggugat tidak mau lagi bekerja pada Perusahaan Tergugat, terhadap permintaan Penggugat tersebut Tergugat dengan tegas telah menyampaikan Pihak perusahaan tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat akan tetapi Penggugatlah yang berinisiatif untuk berhenti bekerja (resign) oleh karena itu Pesangon yang diminta oleh Penggugat tidak berdasar serta tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku sehingga Perundingan Bipartit pada tanggal 11 Juni 2022 tersebut di nyatakan gagal;
16. Bahwa oleh karena perundingan Bipartit gagal, maka pada tanggal 11 Oktober 2022 dan 26 Oktober 2022 di lakukan Perundingan Tripartit bertempat di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, akan tetapi hasil Tripartit tersebut gagal sebab Tergugat tetap menyatakan bahwa Penggugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat akan tetapi Penggugat sendirilah yang mengundurkan diri (Resign);
17. Bahwa setelah melakukan perundingan Tripartit tersebut gagal, Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT sebagai Mediator Hubungan Industrial kemudian mengeluarkan Anjuran nomor : 565/70/KTKT.4.3, tanggal 29 Desember 2022, sebagai berikut :

Halaman 18 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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)

Halaman 18





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa agar Pimpinan PT. Bumi Indah Cabang Kupang tetap melanjutkan Hubungan Kerja dengan saudara Kanisius Naicea;
2. Bahwa agar Pimpinan PT. Bumi Indah Cabang Kupang membuat surat pengangkatan karyawan tetap terhitung sejak tanggal 09 September 2018;
3. Bahwa agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini, dan apabila dalam jangka waktu tersebut diatas salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka dapat mencari upaya penyelesaian lainnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang;
18. Bahwa menindaklanjuti Anjuran Mediator tersebut, Tergugat melalui saudara Ardianis Tallo dan Security Perusahaan kemudian mengirimkan surat Pemanggilan Kembali Bekerja kepada Penggugat, sesuai dengan Surat Nomor : 08/PT.BI/I/2023, tanggal 19 Januari 2023, setelah saudara Ardianis Tallo dan Security Perusahaan berkomunikasi dengan Penggugat via Telpn dan untuk menyerahkan surat Pemanggilan bekerja, Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat akan datang dan bertemu pada hari Senin, oleh karena Penggugat telah bekerja di pulau Semau Kabupaten Kupang;
19. Bahwa oleh karena itu dalil posita Penggugat Point 9 dan 10 adalah tidak benar sebab terbukti bahwa Tergugat Tidak Pernah Melakukan PHK Kepada Penggugat Akan Tetapi Penggugatlah Yang Berinisiatif Sendiri Untuk Tidak Lagi Bekerja Kembali Di Perusahaan Tergugat;
20. Bahwa dalil Penggugat dalam Posita Point 19 huruf C.3 terkait Perusahaan Tergugat yang tidak mengikutsertakan dan tidak membayarkan biaya BPJS ketenagakerjaan penggugat seluruh biaya BPJS serta Point 19 huruf C.4 adalah tidak benar, sebab faktanya baik BPJS Ketenagakerjaan dari setiap Para Pekerja di Perusahaan Tergugat seluruhnya telah di cover masuk dalam peserta "Jasa Konstruksi" PT Bumi Indah, terbukti salah satu Pekerja atas nama Yongky Indra Yonathan yang mengalami kecelakaan kerja sehingga meninggal dunia, yang kemudian Pihak keluarga menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan dari yang bersangkutan sebesar Rp. 162.712.000,- (seratus enam puluh dua juta tujuh ratus dua belas ribu rupiah);
21. Bahwa perhitungan yang dilakukan oleh Penggugat secara keseluruhan dengan total pesangon yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp.

Halaman 19 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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

36.804.125,- (tiga puluh enam juta delapan ratus empat ribu seratus dua puluh lima rupiah) sangatlah tidak akurat atau tidak berdasar serta bertentangan dengan Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu :

## Pasal 36.

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yaitu:

## Pasal 50

Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Bahwa dengan demikian telah terbukti secara jelas dan nyata bahwa hak-hak Pesangon yang diminta oleh Penggugat tidak memenuhi persyaratan undang-undang oleh karena itu sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana bunyi syarat-syarat pengunduran diri pekerja/buruh sesuai pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dan pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021;

22. Bahwa oleh karena itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar dapat menerima Jawaban dari Tergugat;
23. Bahwa semua dalil Penggugat tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku maka sudah sepantasnya segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memberikan amar putusan sebagai berikut:

Primair :

Halaman 20 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

### 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

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat yang secara sendiri berinisiatif berhenti dan tidak mau bekerja di perusahaan Tergugat;
3. Menyatakan secara hukum Tergugat terbukti tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsida:

Bahwa bilamana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Kupang mempunyai pendapat dan atau pandangan lain maka mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya, Ex aequo et bono;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik dalam persidangan secara elektronik pada tanggal 27 Juni 2023;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat, Tergugat, mengajukan Duplik dalam persidangan secara elektronik pada tanggal 4 Juli 2023;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya dipersidangan, Para Kuasa Penggugat telah mengajukan alat bukti surat, berupa fotocopy yang diberi tanda P.1 sampai dengan P.15 yang telah dibubuhi materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya, yaitu sebagai berikut;

1. Fotokopy Kartu Tanda Penduduk an. Kanisius Naicea, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.1;
2. Fotokopy Kartu Keluarga dengan Kepala Keluarga an. Kanisius Naicea, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.2;
3. Fotokopy Daftar Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Desember 2018, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.3;
4. Fotokopy Daftar Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Januari 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.4;
5. Fotokopy Daftar Gaji an. Kanisius Naicea, bulan April 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.5;
6. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Juni 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.6;
7. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Februari 2020, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.7;
8. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Desember 2020, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.8;

Halaman 21 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan April 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.9;
10. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan November 2021, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.10;
11. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan Januari 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.11;
12. Fotokopy Slip Gaji an. Kanisius Naicea, bulan April 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.12;
13. Fotokopy Surat Kontrak Kerja, Nomor : B.052/BI-KPG/SPK/II/2022, tanggal 3 Januari 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.13;
14. Fotokopy Surat Pernyataan, tanggal 03 Januari 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.14;
15. Fotokopy Risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial, Desember 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.15;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan alat bukti surat dan dalil-dalil gugatannya, Para Kuasa Penggugat telah menghadirkan 2 (dua) orang Saksi yaitu; 1.Agustinus Sasi, 2.Marselinus Nainoe, di persidangan yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji sesuai agamanya masing - masing, dan selanjutnya telah memberi keterangan sebagai berikut:

## 1. Saksi Agustinus Sasi;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja sebagai sopir tronton pada Tergugat;
- Bahwa ada masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai sopir pada Tergugat sejak tanggal 10 Agustus 2018;
- Bahwa saksi tahu kalau semua yang bekerja pada Tergugat membuat lamaran tertulis termasuk saksi;
- Bahwa tidak ada kontrak kerja pada saat mulai bekerja dengan Tergugat;
- Bahwa hampir semua gaji sopir sama, untuk sopir mendapat gaji awal sebagai sopir truk sejumlah Rp.1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) dan untuk saksi setelah menjadi sopir tronton maka gaji naik menjadi Rp.2.700.000,00 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) sesuai slip gaji yang saksi terima. Saksi juga menerima THR tahunan sejumlah 1 (satu) kali gaji dan hampir semua sopir mendapat gaji yang sama;
- Bahwa Penggugat di PHK secara lisan. Saat itu kami termasuk Penggugat menerima surat kontrak dengan masa kerja 1 (satu) tahun sampai dengan

Halaman 22 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



tanggal 31 Desember 2022, dan apabila habis masa kontrak dan tidak dipanggil lagi artinya tidak diperlukan lagi, lalu kami menanyakan ke manajemen mengapa demikian karena kami sudah lama bekerja pada Tergugat dan manajemen menyuruh kami untuk tanda tangan kontrak tersebut namun kami termasuk Penggugat tidak mau tanda tangan sehingga pihak manajemen marah dan mengatakan kami melawan dan akhirnya manajemen meminta kami untuk mengembalikan kunci kendaraan dan STNK serta menyuruh kami termasuk Penggugat untuk keluar dari base camp pada tanggal 3 Juni 2022 dan sejak saat itu kami di PHK;

- Bahwa Penggugat tidak lagi menerima gaji setelah di PHK;
- Bahwa sebelum di PHK Tergugat tidak memberikan surat peringatan kepada Penggugat;
- Bahwa Penggugat dan sopir lainnya tidak diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat, sehingga apabila sakit maka kami berobat dengan biaya sendiri;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah mangkir atau membuat kesalahan sehingga di PHK;
- Bahwa pernah dilakukan mediasi di kantor ketenagakerjaan namun Tergugat menolak untuk membayar hak-hak Penggugat dan sopir yang lain;
- Bahwa sebelum diberhentikan, tidak pernah dilakukan sosialisasi tentang adanya kontrak tersebut;
- Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena Penggugat tidak mau tanda tangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi tahu ada perundingan bipartit di kantor Tergugat, selain itu ada juga perundingan Tripartit di kantor tenaga kerja, selanjutnya ada anjuran dan kami di panggil untuk kembali bekerja namun kami tidak mau lagi;

## 2. Saksi Marselinus Nainoe;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja sebagai sopir tronton pada Tergugat;
- Bahwa ada masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai sopir pada Tergugat sejak tanggal 10 Agustus 2018;





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa semua yang bekerja pada Tergugat membuat lamaran tertulis termasuk saksi;
- Bahwa tidak ada dibuatkan kontrak kerja pada saat mulai bekerja dengan Tergugat;
- Bahwa hampir semua gaji sopir sama, untuk gaji sopir mendapat gaji awal sebagai sopir truk sejumlah Rp 1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) dan untuk saksi setelah menjadi sopir tronton maka gaji sopir naik menjadi Rp 2.700.000,00 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) sesuai slip gaji yang saya terima. Saksi juga menerima THR tahunan sejumlah 1 (satu) kali gaji dan hampir semua sopir mendapat gaji yang sama;
- Bahwa Penggugat di PHK secara lisan. Saat itu kami termasuk Penggugat menerima surat kontrak dengan masa kerja 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal 31 Desember 2022, dan apabila habis masa kontrak dan tidak dipanggil lagi artinya tidak diperlukan lagi, lalu kami menanyakan ke manajemen mengapa demikian karena kami sudah lama bekerja pada Tergugat dan manajemen menyuruh kami untuk tanda tangan kontrak tersebut namun kami termasuk Penggugat tidak mau tanda tangan sehingga pihak manajemen marah dan mengatakan kami melawan dan akhirnya manajemen meminta kami untuk mengembalikan kunci kendaraan dan STNK serta menyuruh kami termasuk Penggugat untuk keluar dari base camp pada tanggal 3 Juni 2022 dan sejak saat itu kami di PHK;
- Bahwa Penggugat tidak menerima gaji lagi setelah di PHK;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah diberikan surat peringatan oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat dan sopir lainnya tidak diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat, sehingga apabila sakit maka kami berobat dengan biaya sendiri;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah mangkir atau membuat kesalahan sehingga di PHK;
- Bahwa pernah dilakukan mediasi dikantor ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat namun Tergugat menolak untuk membayar hak-hak Penggugat dan sopir yang lain;
- Bahwa sebelum diberhentikan, tidak pernah dilakukan sosialisasi tentang adanya kontrak kerja tersebut;
- Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena Penggugat tidak mau tanda tangan kontrak kerja;

Halaman 24 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu ada perundingan bipartit di kantor Tergugat, selain itu juga ada perundingan Tripartit di kantor tenaga kerja. Selanjutnya ada anjuran dan kami dipanggil untuk bekerja kembali namun kami tidak mau lagi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya dipersidangan, Para Kuasa Tergugat telah mengajukan alat bukti surat, berupa fotocopy yang diberi tanda T.1 sampai dengan T.13 yang telah dibubuhi Materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya, yaitu sebagai berikut;

1. Fotocopy Daftar Nama Penerima Gaji Bulanan PT Bumi Indah Cabang Kupang bulan Juni 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.1;
2. Fotocopy Daftar Nama Penerima Gaji Bulanan PT Bumi Indah Cabang Kupang bulan Juli 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.2;
3. Fotocopy Daftar Nama Penerima Gaji Bulanan PT Bumi Indah Cabang Kupang bulan Agustus 2019, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.3;
4. Fotocopy Dokumentasi foto dalam rangka sosialisasi kontrak kerja, tanggal 20 Februari 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.4;
5. Fotocopy Dokumentasi foto dalam rangka sosialisasi kontrak kerja, tanggal 12 Maret 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.5;
6. Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 11 Juni 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.6;
7. Fotocopy Dokumentasi foto dalam rangka Perundingan Bipartit, tanggal 11 Juni 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.7;
8. Fotocopy Anjuran Mediator Hubungan Industrial, tanggal 29 Desember 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.8;
9. Fotocopy Dokumentasi foto dalam rangka Perundingan Tripartit, tanggal 11 Oktober 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.9;
10. Fotocopy Dokumentasi foto dalam rangka Perundingan Tripartit, tanggal 26 Oktober 2022, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.10;
11. Fotocopy Surat Perihal : Pemanggilan kembali Bekerja, tanggal 19 Januari 2023, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.11;
12. Fotocopy Surat Perihal : Jawaban Anjuran, tanggal 19 Januari 2023, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.12;
13. Kaset CD file video proses perundingan Bipartit, yang selanjutnya diberi tanda bukti T.13;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan alat bukti surat dan dalil-dalil Sangkalannya, Para Kuasa Tergugat telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi

Halaman 25 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yaitu : 1.Saksi Adrianis Tallo, 2.Saksi Efraim Nikolaus Lada, 3.Saksi Damianus Umbu Reko Nanga, di persidangan yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji sesuai agamanya masing - masing, dan selanjutnya telah memberi keterangan sebagai berikut:

## 1. Saksi Adrianis Tallo;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja pada Tergugat, dimana Penggugat sebagai sopir dan saksi sebagai Pengawas;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai sopir pada Tergugat sejak tahun 2018;
- Bahwa saksi tidak tau saat awal bekerja Penggugat membuat lamaran tertulis;
- Bahwa gaji awal Penggugat sebagai sopir truk sejumlah Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan setelah menjadi sopir tronton maka naik menjadi Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa pernah dilakukan sosialisasi tentang kontrak kerja kepada seluruh karyawan di basecamp Matani pada bulan Februari 2022 dan di pulau Semau pada bulan Maret 2022. Saat itu dari manajemen yakni Pak Umbu menjelaskan kepada semua karyawan yang hadir bahwa ada perubahan kinerja sehingga dibuat kontrak kerja, lalu kami semua diberikan kontrak untuk dibaca dan dipelajari selama 1 (satu) minggu, apabila ada usulan atau revisi agar disampaikan ke manajemen. Dan jika setuju dengan kontrak tersebut maka ditanda tangani namun jika tidak setuju maka tidak perlu tanda tangan. Setelah membaca kontrak tersebut, lalu saksi tanda tangan dan mengembalikannya ke manajemen;
- Bahwa Penggugat juga hadir pada saat sosialisasi tersebut;
- Bahwa tidak semua karyawan menandatangani kontrak tersebut, ada 8 (delapan) orang termasuk Penggugat tidak mau tanda tangan karena mereka sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun;
- Bahwa pernah dilakukan mediasi antara Penggugat dan Tergugat dan saksi juga hadir, saat itu Tergugat mengajak Penggugat untuk kembali bekerja namun Penggugat tidak mau;
- Bahwa sesuai anjuran dari Mediator maka Tergugat mengirim surat panggilan kepada Penggugat untuk kembali bekerja, dan saksi sendiri yang mengantarnya ke rumah namun saksi tidak bertemu dengan Penggugat;
- Bahwa kami semua karyawan termasuk Penggugat diberikan waktu seminggu untuk mempelajari kontrak kerja tersebut;

Halaman 26 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

### 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)



- Bahwa saksi tidak tahu adanya kontrak kerja pada saat Penggugat mulai bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau sebelumnya Penggugat pernah diberikan surat peringatan dari Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau Penggugat dan sopir lainnya diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat, namun jika ada yang sakit maka Tergugat yang menanggung biaya pengobatannya;
- Bahwa kantor Tergugat masih ada dan masih aktif namun kegiatan operasional dan semua kendaraan sudah dibawa ke Sumba sejak bulan Maret;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah mangkir atau membuat kesalahan berat;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau Penggugat ada diberikan pesangon oleh Tergugat;
- Bahwa tidak ada kontrak kerja sejak awal Penggugat bekerja pada Tergugat;
- Bahwa status Penggugat sebagai pegawai tetap karena menerima gaji dari Tergugat;

## 2. Saksi Efraim Nikolaus Lada;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja pada Tergugat, dimana saksi dan Penggugat sebagai sopir;
- Bahwa saksi tidak ingat lagi kapan Penggugat bekerja sebagai sopir pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu saat itu Penggugat membuat lamaran tertulis;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat pada saat itu;
- Bahwa pernah dilakukan sosialisasi tentang kontrak kerja kepada seluruh karyawan di basecamp di Matani pada bulan Februari 2022 dan di pulau Semau pada bulan Maret 2022. Saat itu dari manajemen yakni Pak Umbu menjelaskan kepada semua karyawan yang hadir bahwa ada perubahan kinerja sehingga dibuat kontrak kerja, lalu kami semua diberikan kontrak untuk dibaca dan dipelajari selama 1 (satu) minggu, apabila ada usulan atau revisi agar disampaikan ke manajemen. Dan jika setuju dengan kontrak tersebut maka ditanda tangani namun jika tidak setuju maka tidak perlu tanda tangan. Saksi tidak membaca kontrak tersebut dan langsung tanda tangan saja dan mengembalikannya ke manajemen;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat juga hadir pada saat sosialisasi tersebut;
- Bahwa tidak semua karyawan menandatangani kontrak tersebut, ada 8 (delapan) orang termasuk Penggugat yang tidak mau tanda tangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu alasan Penggugat tidak mau tanda tangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah pernah dilakukan mediasi antara Penggugat dan Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Tergugat pernah membuat surat panggilan kepada Penggugat untuk kembali bekerja;
- Bahwa kami semua karyawan diberikan waktu seminggu untuk mempelajari kontrak tersebut namun saksi langsung tanda tangan saja tanpa membacanya;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah sebelumnya Penggugat pernah diberikan surat peringatan dari Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat dan sopir lainnya diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah mangkir atau membuat kesalahan berat;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah kepada Penggugat ada diberikan pesangon oleh Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada kontrak kerja sejak awal Penggugat bekerja pada Tergugat, namun untuk saksi tidak ada;
- Bahwa saksi tidak tahu apa status Penggugat di perusahaan Tergugat;

### 3. Saksi Damianus Umbu Reko Nanga;

- Bahwa saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja pada Tergugat, dimana Penggugat sebagai sopir dan saksi sebagai Security;
- Bahwa saksi tidak tahu sejak kapan Penggugat bekerja sebagai sopir pada Tergugat;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa pernah dilakukan sosialisasi tentang kontrak kerja kepada seluruh karyawan di basecamp di Matani pada bulan Februari 2022 dan di pulau Semau pada bulan Maret 2022. Saat itu dari manajemen yakni Pak Umbu

Halaman 28 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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)





menjelaskan kepada semua karyawan yang hadir bahwa ada perubahan kinerja sehingga dibuat kontrak kerja, lalu kami semua diberikan kontrak untuk dibaca dan dipelajari selama 1 (satu) minggu, apabila ada usulan atau revisi agar disampaikan ke manajemen. Dan jika setuju dengan kontrak tersebut maka ditanda tangani namun jika tidak setuju maka tidak perlu tanda tangan. Setelah membaca kontrak tersebut, lalu saksi tanda tangan dan mengembalikannya ke manajemen;

- Bahwa Penggugat juga hadir pada saat sosialisasi tersebut;
- Bahwa tidak semua karyawan menandatangani kontrak tersebut, ada 8 (delapan) orang termasuk Penggugat yang tidak mau tanda tangan;
- Bahwa pernah dilakukan mediasi dan saat itu dan Tergugat mengajak Penggugat untuk kembali bekerja namun Penggugat tidak mau;
- Bahwa Tergugat pernah mengirim surat panggilan kepada Penggugat untuk kembali bekerja, dan saksi bersama Pak Ardianis yang mengantarnya namun kami tidak bertemu dengan Penggugat;
- Bahwa kami semua karyawan diberikan waktu seminggu untuk mempelajari kontrak tersebut;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah dibuatkan kontrak kerja pada saat Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah sebelumnya Penggugat pernah diberikan surat peringatan dari Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat dan sopir lainnya diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat atau tidak, namun jika ada yang sakit maka Tergugat yang menanggung biaya pengobatannya;
- Bahwa sebelumnya Penggugat tidak pernah mangkir atau membuat kesalahan berat;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah kepada Penggugat ada diberikan pesangon oleh Tergugat atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apa status Penggugat di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah alat bukti surat, saksi-saksi dari Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim memberikan kesempatan kepada Penggugat dan Tergugat untuk menyampaikan Kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah menyerahkan kesimpulannya tertanggal 8 Agustus 2023 melalui E-Court;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dianggap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Kuasa Penggugat dan Para Kuasa Tergugat menyatakan tidak ada hal hal yang akan diajukan lagi, mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati surat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, replik serta duplik yang di sampaikan oleh para pihak maka Majelis Hakim menyimpulkan bahwa yang menjadi pokok perkara adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sebagai sopir sejak 09 September 2018 dengan gaji terakhir yang diterima sejumlah Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) bukti P.3 s/d P.12 dan T.1 s/d T.3;
- Bahwa pada akhir bulan Mei 2022 Tergugat membuat surat kontrak kerja yang dilampirkan dengan surat pernyataan dengan tanggal mundur yakni tertanggal 03 Januari 2022 dengan masa berlaku 1 (satu) tahun yaitu tanggal 01 Januari 2022 s/d 31 Desember 2022 yang mana surat kontrak dan surat pernyataan tersebut baru diberikan kepada Penggugat untuk ditandatangani pada tanggal 02 Juni 2022 (bukti P.13) akan tetapi Penggugat tidak bersedia menandatangani surat kontrak kerja dan surat pernyataan tersebut;
- Bahwa pada tanggal 11 Juni 2022 telah dilakukan perundingan Bipartit dikantor Tergugat yang pada pokoknya kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan atau perundingan Bipartit gagal (bukti T.6);
- Bahwa pada tanggal 24 Juni 2022 Penggugat mengajukan sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Kupang yang mana karena ditingkat Nakertrans Kota Kupang tidak dapat diselesaikan maka Penggugat mengajukan lagi ke Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT;
- Bahwa kemudian pada tanggal 11 Oktober 2022 dan tanggal 26 Oktober 2022 dilakukan perundingan Tripartit oleh Dinas Koperasi, Tenaga Kerja

Halaman 30 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Transmigrasi Provinsi NTT akan tetapi tidak tercapai kesepakatan kedua belah pihak (pihak pengusaha dan pekerja/buruh);

- Bahwa tanggal 29 Desember 2022 Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT mengeluarkan anjuran kepada kedua belah pihak dengan Nomor : 565/72/KTKT.4.3 yang pada pokoknya menganjurkan :
  1. Bahwa agar pimpinan PT Bumi Indah Cabang Kupang tetap melanjutkan hubungan kerja dengan saudara Kanisius Naicea;
  2. Bahwa agar pimpinan PT Bumi Indah Cabang Kupang membuat surat pengangkatan karyawan tetap terhitung sejak tanggal 09 September 2018;
  3. Bahwa agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini, dan apabila dalam jangka waktu tersebut diatas salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka dapat mencari upaya penyelesaian lainnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang (Bukti P.15 dan T.8);
- Bahwa merespon anjuran tersebut diatas maka Tergugat telah memanggil Penggugat dengan surat Nomor : 10/PT.BI/I/2023 tertanggal 19 Januari 2023 untuk bekerja kembali namun Penggugat tidak bersedia untuk bekerja kembali sebagaimana anjuran mediator tersebut diatas (Bukti T.11 dan T.12);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa perusahaan Tergugat adalah perusahaan yang jenis pekerjaannya berupa proyek pembangunan jalan yang berpindah-pindah lokasi (sosialisasi di bascamp Matani dan di bascamp Semau (T.4 dan T.5)), dengan demikian Penggugat adalah sopir tronton yang berpindah-pindah lokasi pekerjaan oleh karena itu jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap;

Menimbang, bahwa dikarenakan Penggugat adalah sopir yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap maka Penggugat merupakan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diatur di dalam pasal 1 angka 10 (sepuluh) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan

Halaman 31 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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

Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan : Ayat (10) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 2 ayat (2), ayat (4) dan pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan : ayat (2) “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan”, ayat (4) “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu dan pasal 5 ayat (3) menyatakan “selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu apakah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai posita point 1 Penggugat mulai bekerja sejak 09 September 2018 sampai dengan 02 Juni 2022 secara terus menerus yang tidak disangkal oleh Tergugat dengan demikian maka terbukti ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan dan 24 (dua puluh empat) hari;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti dan saksi-saksi sedangkan Tergugat untuk menguatkan sangkalannya telah mengajukan bukti-bukti dan saksi-saksi, yang mana telah termuat secara lengkap dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat dan keterangan saksi tersebut di atas yang pada pokoknya menerangkan bahwa adanya hubungan kerja sejak tanggal 09 September 2018 sampai dengan 02 Juni 2022 selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan;

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat tidak dibantah oleh Tergugat, maka tuntutan masa kerja Penggugat sesuai bukti-bukti tersebut di atas (bukti P.3 s/d P.12 dan T.1 s/d T.3) dapat diterima, selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil petitum primair gugatan Penggugat poin 1, poin 2 dan poin 3 yang pada pokoknya menyatakan

Halaman 32 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku merupakan dalil petitum yang paling utama, atas dasar itulah maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya sepanjang terbukti adanya kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh pekerjaannya;

Menimbang bahwa, dikarenakan Penggugat tidak bersedia menandatangani kontrak kerja yang diberikan oleh Tergugat dan adanya pengakuan secara tertulis yang tertuang dalam risalah Bipartit tanggal 11 Juni 2022 (bukti T.6) yang menunjukkan Penggugat tidak bersedia untuk bekerja lagi maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini merupakan kelalaian Penggugat yang menimbulkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi tidak harmonis;

Menimbang, bahwa dikarenakan hubungan kerja yang tidak harmonis lagi antara Penggugat dengan Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berakhimya hubungan kerja yang terjadi dikarenakan Penggugat sendiri yang tidak bersedia untuk bekerja kembali;

Menimbang, bahwa Tergugat juga telah beritikad baik memanggil Penggugat untuk bekerja kembali setelah keluarnya anjuran mediator (bukti P.15 dan T.8) dengan surat panggilan (bukti T.11 dan T.12) akan tetapi Penggugat tetap tidak bersedia untuk bekerja kembali oleh karena itu pemutusan hubungan kerja beralasan hukum, dengan demikian dalil petitum primair Penggugat poin 4 dan seterusnya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa petitum poin 4 dan seterusnya ditolak tidak menghapus hak-hak Penggugat sebagai akibat dari berakhimya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa karena Penggugat tidak bersedia untuk bekerja kembali walaupun sudah dipanggil oleh Tergugat secara tertulis, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Prjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim menyimpulkan bahwa Penggugat merupakan pekerja tidak tetap pada Tergugat maka Penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi sebagai akibat dari berakhimya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 33 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg





Menimbang, bahwa pasal 15 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), pasal 16 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :

Pasal 15:

Ayat (1) "pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT;

Ayat (2) "pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;

Ayat (3) "uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus;

Pasal 16,

Ayat (1) huruf c "PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja x 1 (satu) bulan upah

12

Menimbang, bahwa dikarenakan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka Penggugat berhak menerima uang kompensasi sebagaimana yang diatur pada pasal 16 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) sebagaimana dalam posita gugatan Penggugat dan tidak dibantah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa uang kompensasi yang harus diterima oleh Penggugat sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja yang telah berlangsung selama 3 (tiga) tahun dan 8 (delapan) bulan dengan perinciannya sebagai berikut :

masa kerja X upah terakhir

12

= 44 bulan X Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) ;

= Rp. 9.167.000,- (sembilan juta enam ratus enam puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sebelum sampai pada kesimpulan dan pendapat tersebut diatas, dalam Musyawarah Majelis Hakim terdapat perbedaan pendapat (dissenting opinion) dari Hakim Anggota I yaitu Daud Salama, S.H.,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M.H., berpendapat sebagaimana termuat dalam putusan dibawah ini sebagai berikut :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena diberhentikan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat tidak setuju menandatangani Kontrak Kerja yang dibuat Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 09 September 2018 sampai dengan di-PHK sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 02 Juni 2022, atau dengan masa kerja aktif secara terus-menerus selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan, posita angka 1, yang tidak dibantah oleh Tergugat, sehingga ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja terus menerus, dan perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai pasal 57 ayat (2) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

Ayat (2)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk waktu Tidak Tertentu (tetap),

Ayat (1)

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”

Juga pengakuan saksi Tergugat dalam persidangan saudara Adrianis Tallo yang menyatakan Penggugat adalah Pegawai Tetap, sehingga Penggugat secara sah adalah Pegawai Tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Lisan sejak tanggal 09 September 2018 sampai dengan di-PHK sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 02 Juni 2022, atau dengan masa kerja aktif secara terus-menerus selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan ;

Menimbang, bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat untuk bekerja kembali dengan Surat Pemanggilan Kembali Bekerja Nomor : 8/PT.BI/I/2023, tanggal 19 Januari 2023 (bukti.T.11), padahal Penggugat berhenti bekerja sejak tanggal 4 Juni 2022 karena keberatan menandatangani kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dan beberapa hari langsung adanya sopir pengganti sehingga ada jeda waktu selama 7 (bulan) 15 (lima belas) hari, apakah dirumahkan atau skorsing dan harus dibayar upah oleh Tergugat selama masa tersebut, namun Tergugat tidak melakukan kewajibannya kepada Penggugat Sehingga alasan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan

Halaman 35 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

#### 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)

Halaman 35



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat diterima karena sejak tanggal 4 Juni 2022, Penggugat tidak diberikan gaji/upah lagi serta hak-haknya, maka sesuai hal tersebut Tergugat dianggap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak, sesuai posita angka 1, 5 dan 10 yang tidak dibantah secara jelas Tergugat;

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja Industrial antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dan adanya masalah perbedaan penafsiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dimana sesuai ketentuan hukum dan pengakuan saksi Tergugat di persidangan, maka Penggugat adalah Pegawai Tetap (PKWTT), namun karena hubungan Industrial tidak harmonis lagi maka terhitung sejak tanggal 4 Juni 2022 Penggugat di-PHK sepihak oleh Tergugat dan Penggugat memperoleh hak-haknya sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa, gugatan Penggugat bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sesuai uraian dan ketentuan hukum tersebut di atas, maka gugatan Penggugat dapat diterima dan diberikan hak-haknya sesuai peraturan perundangan ketenagakerjaan (berdasarkan pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf f undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) huruf a, b, c undang-undang Nomor 11 tahun 2020 jo pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, serta hak atas cuti tahunan 2022, THR 2022, BPJS Ketenagakerjaan) yaitu;

1. Uang Pesangon :

4 x upah terakhir Rp. 2.500.000.-

= Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);

2. Uang Penghargaan: 2 x upah terakhir Rp. 2.500.000,-

= Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);

3.. Uang Penggantian Hak/Hak Normatif lainnya;

1). Hak cuti tahunan yang belum di ambil di tahun 2022

=  $12/30 \times \text{Rp. 2.500.000,-}$

=  $0,4 \times \text{Rp. 2.500.000}$

= Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);

Halaman 36 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

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)



2). Bahwa selain itu, karena Penggugat di-PHK Tergugat pada tanggal 02 Juni 2022, atau telah memasuki pertengahan tahun 2022, atau kurang 6 (enam) bulan, maka wajib hukumnya Tergugat membayar hak THR Natal tanggal 25 Desember 2022 sesuai ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di NKRI yaitu sebesar  $\frac{1}{2}$  bulan upah Rp 2.500.000.-

= Rp.1.250.000,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);

3) Bahwa selama 3 (Tiga) tahun, 8 (delapan) bulan dan 24 hari mempekerjakan Penggugat, terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan dan tidak membayar tunjangan Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan 3,70 % yang menjadi hak mutlak Penggugat. Karena itu kini Penggugat menuntut agar wajib dibayar Tergugat sebesar;

=  $3,70\% \times$  upah Penggugat Rp 2.500.000 per bulan,-

=  $0,037 \times$  Rp 2.500.000,-

= Rp 92.500,- per bulan

= Rp. 92.500,-  $\times$  44 bulan (3 Tahun + 8 bulan) masa kerja Penggugat,

= Rp 4.070. 000,- (empat juta tujuh puluh ribu rupiah);

C4. Bahwa selama 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan dan 24 hari mempekerjakan Penggugat terbukti bahwa Tergugat tidak mendaftarkan, tidak mengikutsertakan, dan tidak membayar tunjangan BPJS Kesehatan 4,0 % per bulan yang menjadi hak mutlak untuk kesehatan Penggugat dan keluarga sesuai perintah undang-undang BPJS Kesehatan. Karena itu kini Penggugat menuntutnya agar wajib dibayar oleh Tergugat sebagai kerugian negara yang belum disetor Tergugat kepada kas negara melalui Kantor BPJS sebesar;

=  $4,0\% \times$  upah Penggugat Rp 2.500.000 per bulan,-

=  $0,04 \times$  Rp 2.500.000,-

= Rp.100.000,- per bulan

= Rp.100.000,-  $\times$  44 bulan (3 tahun + 8 bulan) masa kerja Penggugat,

= Rp 4. 400.000,- (empat juta empat ratus ribu rupiah);

4.. Menimbang bahwa, untuk tuntutan Penggggat upah proses tidak dapat diterima, karena sejak 4 Juni 2022, Penggugat tidak bekerja lagi dan dianggap telah di PHK sepihak oleh Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah Total Tuntutan Hak Penggugat = Rp 10.000.000 + Rp 5.000.000 + Rp 1.000.000 + Rp 1,250.000,- + Rp. 4.070.000 + Rp 4.400.000,- = Rp.25.720.000,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua puluh ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara dibebankan kepada negara;

Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim telah berupaya secara bersungguh-sungguh untuk mencapai permufakatan dalam perkara ini, namun hal tersebut tidak tercapai, oleh karena itu, berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, maka dengan memperhatikan komposisi suara terbanyak dalam Majelis Hakim maka terhadap pokok perkara dalam perkara ini ditetapkan sebagaimana amar putusan dibawah ini;

Memperhatikan pasal 125 HIR/149 RBg, undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hukum bahwa hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 02 Juni 2022;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp. 9.167.000,- (sembilan juta seratus enam puluh tujuh ribu rupiah);
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp.290.000,00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A, pada hari Selasa, tanggal 22 Agustus 2023, oleh, Rahmat Aries SB, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Daud Salama, S.H., M.H., dan Paulus D.B Naro, S.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Para Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 38 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg

### 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

pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas I.A Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Kpg tanggal 30 Mei 2023, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 5 September 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Panitera Pengganti dan Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Ttd

**Daud Salama, S.H., M.H.**

Ttd

**Paulus D.B Naro, S.H.**

Hakim Ketua Majelis,

Ttd

**Rahmat Aries SB, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

Ttd

**Emellya Rohi Kana, S.H.**

**Perincian biaya :**

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| 1. Materai.....    | Rp 30.000,00;         |
| 2. Redaksi .....   | Rp 10.000,00;         |
| 3. ATK.....        | Rp 80.000,00;         |
| 4. PNPB.....       | Rp 00 ,00;            |
| 5. Panggilan ..... | <u>Rp 170.000,00;</u> |

**Jumlah Rp 290.000,00**

**(dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);**

Untuk Turunan Resmi,  
Panitera Pengadilan Hubungan Industrial  
Pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA,

**I DEWA MADE AGUNG HARTAWAN**

Halaman 39 dari 39 Putusan Nomor 07 /Pdt.Sus-PHI/2023PN.Kpg