



P U T U S A N

Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

(1.1) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

HERIANSYAH, Tempat tanggal lahir: Banjarmasin, 23 November, 1982/40 tahun, Jenis kelamin: Laki-laki, Agama: Islam, Kewarganegaraan: Indonesia, Pekerjaan: Pelaut, alamat: Jl. Sei Jingah No. 15 RT. 017, RW. 001, Kelurahan Sungai Jingah, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Tugimin, S.H., M.H., Advokat pada "TOEGY" Law Office & Legal Consultant, yang beralamat di Jalan Wildan Sari No 45 RT 06/RW 01, Kelurahan Telaga Biru, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin 70119, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Januari 2023, sebagai Penggugat;

lawan

PT. JBL PELAYARAN INDONESIA, berkedudukan di Komp. Bunyamin Residence, Blok C No. 37 Banjarmasin, Kalimantan Selatan, sekarang berkedudukan di Komp. Bunyamin Residence Grand II Blok. B, Kav. No.30 Banjarmasin, Kalimantan Selatan, diwakili oleh Direktur Yusuf Imam Susanto, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Isai Panantulu Nyapil, S.H., M.H., adalah Advokat pada kantor hukum **Advis Law Firm**, yang beralamat di jalan Trans Kalimantan KM.9 Komplek Taman Citra (Olala) Blok C.1 No. 2, RT. 26, Kelurahan Semangat Dalam, Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Februari 2023, sebagai Tergugat;

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 30 Januari 2023 yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 13 Februari 2023 dalam

Hal.1 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Register Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

DASAR GUGATAN

1. Bahwa, ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa : “Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”;
2. Bahwa, berdasarkan SEMA Nomor 5 Tahun 2021 tentang Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Tahun 2021 menyatakan bahwa : “Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perselisihan antara anak buah kapal dan pengusaha kapal sebagaimana merujuk kepada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
3. Bahwa, gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, diajukan setelah melewati proses Mediasi Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022 tertanggal 20 Maret 2022, kemudian pada tanggal 23 Mei 2022 Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bahwa, oleh karena TERGUGAT menolak dan atau tidak bersedia untuk melaksanakan isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, maka untuk mendapatkan kepastian hukum, PENGUGAT mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, ketentuan Pasal 337 Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa : “Ketentuan Ketenagakerjaan di bidang Pelayaran dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan”;
2. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya hubungan kerja

Hal.2 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Perjanjian Kerja laut tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan;

3. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat dengan mempertimbangkan Ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya mengatur bahwa “ketentuan Ketenagakerjaan di bidang Pelayaran tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, karenanya Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tunduk pada Ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa, PENGGUGAT yang berprofesi sebagai Pelaut yang dipekerjakan oleh TERGUGAT sebagai awak kapal pada kapal milik dan/atau yang dioperasikan oleh TERGUGAT, dimana PENGGUGAT mendapat pekerjaan, upah dan perintah dari TERGUGAT selaku pemberi kerja, sehingga antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT memiliki hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”;
5. Bahwa, PENGGUGAT telah bekerja secara terus menerus di Perusahaan TERGUGAT terhitung sejak tanggal 09 November 2015 sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 22 Februari 2021 dengan jabatan terakhir sebagai Master/Nakhoda Kapal MV. NANDKHISOR dengan gaji pokok sebesar Rp. 6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah) pada setiap bulannya sebagaimana Perjanjian Kerja Laut No. AL.524 / / / KSOP.BJM.2020 tanggal 13 Maret 2020 yang disahkan oleh Kesyahbandaran Banjarmasin;
6. Bahwa, pada tanggal 28 April 2020 TERGUGAT mengeluarkan Surat Pemberitahuan kepada Crew Kapal MV. NANDKHISOR yang pada pokoknya berisi tentang :
 - adanya pemasangan jembatan di Sungai Puting untuk kenyamanan bagi masyarakat setempat;
 - pemberhentian bisnis mulai Juli 2019;
 - ditambah dengan adanya permasalahan Covid-19, namun TERGUGAT menyatakan tidak membiarkan crew menganggur dan tetap membayar gaji Crew Kapal MV. NANDKHISOR sampai April 2020;

Hal.3 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- dan selanjutnya TERGUGAT tidak dapat membayar gaji crew karena TERGUGAT sedang dalam krisis keuangan dan TERGUGAT meminta crew yang namanya tertulis dalam surat ini untuk dirumahkan karena TERGUGAT tidak dapat membayar gaji, uang makan dan iuran hukum apapun mulai 1 Mei 2020, dan seterusnya;
- 7. Bahwa, nama PENGGUGAT termasuk pula di dalam daftar nama-nama crew yang dirumahkan berdasarkan Surat Pemberitahuan dari TERGUGAT tersebut;
- 8. Bahwa, kemudian pada tanggal 14 Mei 2020 TERGUGAT kembali mengeluarkan Surat Pemberitahuan kepada Crew Kapal MV. NANDKHISOR yang isinya sama dengan Surat Pemberitahuan tertanggal 28 April 2020, namun dengan tambahan yang menyatakan bahwa TERGUGAT tidak dapat lagi membayar penuh gaji crew, melainkan hanya 50% dari gaji crew yang diberikan, terhitung dari tanggal 1 Mei 2020, dan juga tidak dapat membayar sisa gaji, uang makan dan kontribusi hukum apapun mulai 1 Mei 2020 sampai kapal kembali beroperasi;
- 9. Bahwa, sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja pada pokoknya telah menegaskan bahwa : “Pengusaha harus tetap membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan dan apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak Serikat Pekerja dan atau Para Pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan”;
- 10. Bahwa, sebagaimana Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 pada bagian II angka (4) menyatakan bahwa : “Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.”;
- 11. Bahwa, meskipun pada kenyataannya Jembatan Sungai Puting sudah dapat dilalui oleh Kapal-Kapal Tunda (Tugboat) yang beroperasi mengangkut batu bara di daerah Sungai Puting, dan bisnis TERGUGAT sudah kembali berjalan,

Hal.4 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PENGGUGAT tidak pernah dipanggil untuk dipekerjakan kembali oleh TERGUGAT, sedangkan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT masih berada pada TERGUGAT dan belum dikembalikan kepada PENGGUGAT;
12. Bahwa, telah berulang kali PENGGUGAT meminta penjelasan mengenai status hubungan kerjanya antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, dikarenakan PENGGUGAT sudah tidak lagi menerima upah dari TERGUGAT, sedangkan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT masih berada pada TERGUGAT. Namun oleh pihak TERGUGAT dijelaskan bahwa PENGGUGAT akan diprioritaskan bekerja kembali di Kapal MV. NANDKHISOR apabila kapal sudah siap dioperasikan, akan tetapi jika Dokumen Kepelautan diambil, maka PENGGUGAT dianggap mengundurkan diri;
 13. Bahwa, setelah beberapa waktu PENGGUGAT menunggu kepastian dari TERGUGAT untuk dipekerjakan kembali, ternyata kemudian pada tanggal 22 Februari 2021, TERGUGAT baru mengembalikan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT (vide Surat Pengembalian Dokumen tertanggal 22 Februari 2021);
 14. Bahwa, tindakan TERGUGAT dengan merumahkan PENGGUGAT, melakukan pengurangan upah PENGGUGAT sebesar 50%, dan terakhir memberikan upah kepada PENGGUGAT sampai batas tanggal 1 Mei 2020 saja,, dan baru mengembalikan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT pada tanggal 22 Februari 2021 dapat dimaknai sebagai tindakan efisiensi, dimana TERGUGAT sebagai Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT sebagai Pekerja/Buruh;
 15. Bahwa, terhitung sejak 1 Mei 2020 PENGGUGAT sudah tidak lagi menerima upah/gaji dari TERGUGAT, sedangkan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT belum dikembalikan oleh TERGUGAT, sehingga PENGGUGAT tidak dapat bekerja lagi di perusahaan pelayaran lainnya, yang tentunya mengakibatkan PENGGUGAT tidak dapat menafkahi anak dan isteri PENGGUGAT, maka sudah sewajarnya dan berdasarkan atas hukum apabila PENGGUGAT menuntut agar TERGUGAT membayar upah/gaji yang belum dibayar terhitung sejak 1 Mei 2020 sampai dengan 22 Februari 2021 kepada PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus;
 16. Bahwa, PENGGUGAT telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama lebih dari 5 (lima) tahun dengan menandatangani Perjanjian Kerja Laut lebih dari 1 (satu) kali, dimana semua Perjanjian Kerja Laut tersebut tidak

Hal.5 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm

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

menyebutkan waktu kapan berakhirnya Perjanjian Kerja Laut-Perjanjian Kerja Laut tersebut;

17. Bahwa, perusahaan TERGUGAT bergerak di bidang pelayaran angkutan laut, yang mempekerjakan PENGGUGAT sebagai Awak Kapal dengan jabatan Master/Nakhoda yang merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap, karena tanpa adanya Master/Nakhoda kapal tidak akan bisa dijalankan karena tidak mendapatkan Surat Persetujuan Berlayar dari Syahbandar atau Surat Persetujuan Berlayar yang sudah diberikan akan dicabut oleh Syahbandar apabila Kapal-Kapal milik TERGUGAT tersebut tidak memenuhi persyaratan kelaiklautan kapal khususnya pengawakan kapal karena tidak lengkapnya awak kapal / tidak adanya Master/Nakhoda sebagaimana ketentuan Pasal 117 Jo. Pasal 219 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
18. Bahwa, apabila Kapal milik TERGUGAT tidak bisa dijalankan akibat tidak memenuhi persyaratan kelaiklautan kapal khususnya pengawakan kapal (tidak adanya Master/Nakhoda), maka akibatnya bisnis atau perusahaan TERGUGAT tidak akan berjalan;
19. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka, PENGGUGAT merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan TERGUGAT;
20. Bahwa, ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan perubahan atas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa :
 - (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :*
 - a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
 - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*

Hal.6 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.;
21. Bahwa, ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa : “PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”;
22. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 3, Pasal 4 ayat (2), Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, PENGUGAT merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan TERGUGAT;
23. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 1262 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dalam pertimbangan hukumnya, Hakim Anggota II SUGIYANTO, S.H.,M.H. menyatakan beda pendapat (dissenting opinion) dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :
- Berdasarkan ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dikatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja laut tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dalam bidang pelayaran angkutan laut, oleh karena itu jabatan masinis dan mualim adalah merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap karena tanpa adanya masinis dan mualim kapal tidak bisa dijalankan sehingga bisnis atau perusahaan tidak berjalan, oleh karena Penggugat I bekerja sebagai Masinis yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;
 - Perjanjian Kerja Laut antara Penggugat I dengan Tergugat, sebagaimana bukti P-3 tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian Perjanjian

Hal.7 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat I dengan Tergugat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

24. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 372 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm tanggal 26 Agustus 2020, Mahkamah Agung berpendapat “Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin telah salah menerapkan hukum dan Dalam Pertimbangannya Mahkamah Agung berpendapat bahwa terhadap fakta hukum demikian seharusnya diterapkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....dst”;
25. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 5 Oktober 2022 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bjm, tanggal 31 Mei 2022, Mahkamah Agung berpendapat yang pada pokoknya “Bahwa sesuai bukti P.10 berupa Buku Pelaut Penggugat Nomor C 079960 dan bukti P.11 berupa Surat Keterangan Masa Berlayar Nomor AL/556/07/17/KSOP.BJM-22 tanggal 5 Juli 2022, diketahui bahwa Penggugat sudah mulai bekerja pada kapal-kapal yang dioperasikan oleh Tergugat I dan Tergugat II sejak tanggal 27 Mei 1996 sampai dengan 17 Desember 2020 secara terus menerus dan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta telah dilakukan perpanjangan perjanjian kerja berulang kali, oleh karena itu sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, demi hukum Perjanjian Kerja Laut/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”;
26. Bahwa, kemudian dalam Amar Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 5 Oktober 2022, Mahkamah Agung yang pada pokoknya menyatakan “Penggugat merupakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja di perusahaan Para Tergugat”;
27. Bahwa, berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plk. tanggal 11 Agustus 2022 Jo. Putusan Nomor : 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plk., Jo. Putusan Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plk., Jo. Putusan Nomor : 4/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plk.

Hal.8 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 4 Agustus 2022, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dalam amar putusannya pada pokoknya menyatakan "Para Penggugat sebagai Nakhoda, Mualim I, Mualim II, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi I merupakan pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap";

28. Bahwa, oleh karena PENGGUGAT sebagai Master/Nakhoda bukan merupakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, melainkan merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap, berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan perubahan atas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 3, Pasal 4 ayat (2), Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka demi hukum PENGGUGAT merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan TERGUGAT;
29. Bahwa, setelah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, TERGUGAT menolak memberikan uang pesangon kepada PENGGUGAT sesuai dengan masa kerja PENGGUGAT dan menolak membayar upah/gaji PENGGUGAT terhitung 1 Mei 2020 sampai dengan 22 Februari 2021 atau pada saat TERGUGAT mengembalikan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT oleh TERGUGAT;
30. Bahwa, TERGUGAT menolak memberikan uang pesangon kepada PENGGUGAT dengan alasan sebagai pekerja laut PENGGUGAT tidak berhak mendapat pesangon karena merupakan pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan TERGUGAT hanya bersedia memberikan uang kebijaksanaan kepada PENGGUGAT sebesar 1 (satu) bulan upah;
31. Bahwa, terhadap alasan yang disampaikan oleh TERGUGAT tersebut, PENGGUGAT tidak dapat menerimanya dimana hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan;

Hal.9 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

32. Bahwa, apa yang telah dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGUGAT adalah tindakan sewenang-wenang dan dapat dipandang sebagai pelanggaran hak asasi manusia karena TERGUGAT telah :
- Mengabaikan prinsip-prinsip dasar PENGUGAT untuk memperoleh hak hidup yang layak sebagaimana tertuang dalam Pasal 28 Undang – Undang Dasar 1945 :
 - ayat (1) yang berbunyi : *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”* dan
 - ayat (2) yang berbunyi : *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;*
33. Bahwa, ketentuan Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa : *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, penguasaha wajib membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;*
34. Bahwa, sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor : 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diatur dalam peraturan pemerintah. Dimana telah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
35. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).;
36. Bahwa, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Hal.10 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT karena TERGUGAT melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian dapat dibenarkan, akan tetapi berdasarkan Pasal 43 ayat (2) jo. Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), TERGUGAT wajib memberikan hak-hak PENGGUGAT;

37. Bahwa, atas keberatan PENGGUGAT tersebut, maka sudah sewajarnya dan berdasarkan hukum apabila PENGGUGAT menuntut agar TERGUGAT membayar Uang Pesangon dan hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus sebagaimana Pasal 43 ayat (2) jo. Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan menuntut agar TERGUGAT membayar upah/gaji PENGGUGAT terhitung 1 Mei 2020 sampai dengan tanggal 22 Februari 2021 atau pada saat TERGUGAT mengembalikan Dokumen Kepelautan milik PENGGUGAT oleh TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut :

38. UANG PESANGON DAN HAK-HAK LAINNYA PENGGUGAT DENGAN MASA KERJA SEJAK 09 NOVEMBER 2015 S/D 22 FEBRUARI 2021 (5 TAHUN LEBIH)

URAIAN PERHITUNGAN JUMLAH

Uang Pesangon : Rp.6.500.000,- X 6 bulan X 1	Rp.39.000.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja : Rp.6.500.000,- X 2 bulan	<u>Rp.13.000.000,-</u>
J U M L A H	Rp.52.000.000,-

UPAH PENGGUGAT 1 MEI 2020 S/D 22 FEBRUARI 2021

UPAH	MEI 2020 S/D 22 FEBRUARI 2021	PERHITUNGAN	JUMLAH
Rp.6.500.000,-	10 bulan	Rp.6.500.000,- X 10 bulan	Rp.65.000.000,-

Sehingga total keseluruhannya yang harus dibayar TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sebesar : Rp.117.000.000,- (Seratus Tujuh Belas Juta Rupiah) secara tunai dan sekaligus;

TUNTUTAN DALAM PERKARA

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana terurai di atas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memutus :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PENGGUGAT sebagai Master/Nakhoda merupakan pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap;

Hal.11 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan PENGGUGAT adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja pada TERGUGAT;
4. Menyatakan, putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sejak 22 Februari 2021;
5. Menghukum, TERGUGAT untuk membayar Uang Pesangon dan hak-hak lainnya, serta Upah yang belum dibayar kepada PENGGUGAT sejumlah : Rp.117.000.000,- (Seratus Tujuh Belas Juta Rupiah) secara tunai dan sekaligus;
6. Biaya perkara menurut hukum;

At a u :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).-

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

(2.3) Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim telah mengupayakan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkaraa *quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang, bahwa kepada Tergugat telah dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

(2.7) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Kuasa Hukum Penggugat tidak mempunyai kedudukan hukum (legal standing)
 - a. Bahwa pada surat kuasa khusus Penggugat tanggal 10 Januari 2023 yang menerima kuasa dari Penggugat adalah Tugimin, S.H., M.H dari kantor Toegy law Office & Legal Consultan yang beralamat salah satunya di Wildan Sari No.45 Rt.06, Rw.01 Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
 - b. Bahwa terhadap adanya somasi dan pengajuan mediasi Bipartit maupun Tripartit kepada Tergugat PT. JBL Pelayaran Indonesia diajukan oleh Dewan Pimpinan Pusat Pelaut Borneo Bersatu yang beralamat di Komplek Wildan Sari No.45, Rt.06, Rw.01, Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Hal.12 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Bahwa terhadap Dewan Pimpinan Pusat Pelaut Bersatu tersebut tidak mempunyai Legal standing untuk bertindak menyampaikan somasi dan pengajuan Bipartit maupun Tripartit atas nama Heriansyah selaku Penggugat.
- d. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No.7 tahun 2012 tanggal 12 September 2012 Tentang Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada bagian Rumusan Hukum Bidang Perdata Khususangka V, mengenai batasan serikat pekerja yang dapat menjadi kuasa hukum sehubungan ketentuan Pasal 87 Undang – undang No.2 Tahun 2004 atau yang berhak menerima kuasa dari pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu :
1. Pengurus dari serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan pada Perusahaan yang bersangkutan dimana pekerja / buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan Kartu tanda Anggota.
 2. Atau pengurus federasi serikat pekerja / serikat buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja / serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan.
- e. Bahwa berdasarkan Undang – undang nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh:
- Pasal 1 butir 2 Serikat Pekerja / Serikat Buruh di Perusahaan adalah serikat Pekerja / Serikat buruh yang didirikan oleh Para pekerja / buruh disatu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
 - Pasal 1 butir 4 Federasi Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah gabungan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
 - Pasal 1 butir 5 Konfederasi Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah gabungan Federasi Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
- f. Bahwa dalam perkara aquo pihak yang bersengketa adalah seorang pekerja selaku Penggugat yaitu Heriansyah berlawanan dengan Perusahaan PT. JBL Pelayaran Indonesia dalam hal ini selaku Tergugat.
- g. Bahwa di Perusahaan Tergugat (PT. JBL Pelayaran Nusantara) tidak ada terbentuknya / tidak diketahui adanya Serikat Pelaut Bersatu, sehingga terhadap Serikat Pelaut Bersatu yang menyampaikan somasi ataupun pengajuan mediasi Bipartit maupun Tripartit selaku kuasa atau mewakili pihak Heriansyah kami abaikan karena tidak mempunyai Legal Standing.

Hal.13 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm

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)



- h. Bahwa terhadap Kuasa Penggugat atas nama Tugimin, S.H.,M.H. dari Kantor Toegy law Office & Legal Consultan tidak pernah mengajukan perundingan Bipartit ke Dinas ketenagakerjaan Wilayah Kalimantan Selatan;
- i. Bahwa dasar Gugatan Penggugat pada angka 3 tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, diajukan setelah melewati proses Mediasi Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Transmigrasi Propinsi Kalimantan Selatan Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022 tertanggal 20 Maret 2022, kemudian pada tanggal 23 Mei 2022 Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Selatan mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- j. Bahwa terhadap dasar Gugatan pada angka 3 yang menyebutkan tentang adanya Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Selatan Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022 tertanggal 20 Maret 2022 disebutkan kalau Heriansyah bersama dengan kuasanya dari Serikat Pekerja Pelaut Borneo Bersatu bukan atas nama Kuasa Hukum Tugimin, S.H.,M.H. dari kantor "TOEGY" Law Office & Legal Consultant;
- k. Bahwa terhadap pengajuan mediasi Bipartit yang diajukan Penggugat melalui Serikat Pekerja Pelaut Borneo Bersatu bagi Tergugat (PT.JBL Pelayaran Indonesia) karena tidak memiliki legal Standing dianggap tidak sah;
- l. Bahwa terhadap Gugatan Penggugat melalui Kuasanya Tugimin, S.H.,M.H. dari kantor "TOEGY" Law Office & Legal Consultant yang menyebutkan kalau sudah mengajukan Mediasi Bipartit maupun Tripartit pada kenyataannya proses tersebut dilakukan bersama Kuasanya dari Serikat Pekerja Pelaut Borneo Bersatu sehingga gugatan tersebut dianggap tidak sah;

Dalam Pokok Perkara

Bahwa Tergugat tidak akan masuk kedalam pokok perkara tetapi akan menyampaikan penjelasan sehubungan dengan Perselisihan Hubungan Industrial antara Heriansyah dengan PT JBL Pelayaran Indonesia sebagai berikut :

- Bahwa adanya ketidak sinkronnya hubungan antara Pejabat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Selatan yang membuat anjuran Mediator atas nama Rasidi, S.Sos dengan ibu Sri Iswari Kusuma Wardhani, S.H. dan Bp.Ahmadi ST yang mendapat perintah Tugas No.090/320/Was-NKT/2022 untuk melakukan pemeriksaan kasus ketenagakerjaan;

Hal.14 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Selatan melalui Ibu Sri Iswari Kusuma Wardhani, S.H. dan Bp.Ahmadi ST berdasarkan Surat Perintah Tugas No.090/320/Was-NKT/2022 TANGGAL 21 Maret 2022 sudah melakukan pemeriksaan terhadap perkara ketenagakerjaan atas nama Heriansyah dan menyampaikan tidak ada permasalahan lagi berdasarkan bukti serta data yang diperlihatkan, keterangan ini sudah disampaikan kepada Mediator Hubungan Industrial atas nama Bp. Rasidi, S.Sos tetapi tidak mempertanyakan kembali kepada Ibu Sri Iswari Kusuma Wardhani, S.H. dan Bp.Ahmadi ST tentang kebenaran pemeriksaan yang sudah dilakukan sehingga membuat anjuran pada tanggal 23 Mei 2022 tanpa melihat/mendengar keterangan atas pemeriksaan yang sudah dilakukan tersebut;
- Bahwa berdasarkan keterangan diatas tersebut kami selaku Tergugat tidak akan menjawab untuk masuk ke pokok perkara, tetapi apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain dan melanjutkan untuk masuk ke tahap berikutnya, kami memohon untuk menghadirkan Pejabat pembuat anjuran dan yang mendapat Surat Perintah Tugas untuk melakukan Pemeriksaan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara ini;

Berdasarkan semua alasan diatas Penasihat Hukum Tergugat memohon dengan segala hormat kepada Majelis Hakim memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan memutus yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Net Onvenkelijkeverklaard);

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

(2.8) Menimbang, bahwa selanjutnya, Penggugat telah mengajukan replik, dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.9) Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti P-1 : Surat Pengantar No.412/1024/Diskopumker-PHIJS/2020 tanggal 8 Desember 2020.
2. Bukti P-2 : Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Pelaut Borneo Bersatu (SP PBB).
3. Bukti P-3 : Nota Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022

Hal.15 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



tertanggal 20 Maret 2022.

4. Bukti P-4 : Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 23 Mei 2022.
5. Bukti P-5 : Perjanjian Kerja Laut No.PK.305/402/19/KSOP/BJM.15 tanggal 09 November 2015 yang dibuat dan ditandatangani antara PENGUGAT dengan TERGUGAT.
6. Bukti P-6 : Perjanjian Kerja Laut NO.AL.524/ / KSOP/BJM.2020 tanggal 13 Maret 2020.
7. Bukti P-7 : Buku Pelaut Nomor F 273581 milik PENGUGAT.
8. Bukti P-8 : Surat Keterangan Masa Berlayar No. AL. 506 / 01 / 05 / KSOP.BJM - 23 tanggal 10 Pebruari 2023.
9. Bukti P-9 : Surat TERGUGAT tertanggal 28 April 2020.
10. Bukti P-10 : Surat TERGUGAT tertanggal 14 Mei 2020.
11. Bukti P-11 : Surat Pengembalian Dokumen tertanggal 22 Februari 2021.
12. Bukti P-12 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 5 Oktober 2022.
13. Bukti P-13 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 30 Desember 2022.
14. Bukti P-14 : Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Plk tanggal 2 Februari 2023.
15. Bukti P-15 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 605 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 11 April 2022.
16. Bukti P-16 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 606 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 11 April 2022.
17. Bukti P-17 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 619 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 11 April 2022.
18. Bukti P-18 : Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 645 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 25 April 2022.

(2.10) Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-18 semuanya telah dibubuhi meterai cukupdan setelah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya kecuali surat bukti P-6dan P-11 merupakan foto copy dari foto copy ;

(2.11) Menimbang, bahwa pada kesempatan yang telah diberikan, Penggugat tidak mengajukan saksi di Persidangan;

(2.12) Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Hal.16 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti T-1 : Surat DPP Pelaut Borneo Bersatu.
2. Bukti T-2 : Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Bukti T-3 : Anjuran Mediator beserta Risalah dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Bukti T-4 : Surat Perintah Tugas.
5. Bukti T-5 : Surat Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.
6. Bukti T-6 : Surat PT. JBL Pelayaran Nusantara dan Chapture WA.
7. Bukti T-7 : Surat PT JBL Pelayaran Nusantara tanggal 14 Mei 2020.
8. Bukti T-8 : Chapture WA tanggal 16 Juni 2021 dan Surat PT JBL Pelayaran Indonesia tanggal 24 Agustus 2021.
9. Bukti T-9 : Surat Sijil Awak kapal.
10. Bukti T-10 : Surat Keterangan dan Surat Pernyataan.
11. Bukti T-11 : Surat PT. JBL Pelayaran Indonesia tanggal 02 Juni 2022.
12. Bukti T-12 : Rekap Pembayaran gaji.

(2.13) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai dengan T-12, semuanya telah dibubuhi meterai cukup, dan setelah dicocokkan sama, serta sesuai dengan aslinya, kecuali surat bukti T-5, T-6, T-8, dan T-9 merupakan fotocopy dari fotocopy;

(2.14) Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat, Tergugat mengajukan seorang saksi di Persidangan, dan setelah disumpah mengajukan keterangan sebagai berikut:

SAKSI NATHANOEL GELBERT EFESU:

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT. JBL PELAYARAN INDONESIA dari bulan April 2020 sampai dengan bulan Mei 2021;
- Bahwa kapal tidak beroperasi sehingga tidak ada orang di kapal dan saksi disuruh menjaga kapal karena saksi sebagai security di kapal Nankison;
- Bahwa kapal sandar di docking Bina Banua di Pelabuhan Bima Sakti, kapal itu tidak jalan selama 2 tahun;
- Bahwa karena tidak ada orang di kapal, saksi menjaga kapal tersebut dengan kasi Asamsi, dan kapal itu dalam keadaan rusak dan tidak ada orang kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu kapal rusak di bagian apa, saksi hanya diminta menjaga kapal oleh perusahaan;
- Bahwa yang menjaga kapal seharusnya crew kapal tetapi crew kapal ternyata tidak ada karena kapal rusak;

(2.15) Menimbang, bahwa selanjutnya, Penggugat mengajukan kesimpulan tanggal 29 Mei 2023 dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 23 Mei 2023;

Hal.17 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



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

(2.17) Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan, dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya bahwa Kuasa Hukum Penggugat tidak mempunyai kedudukan hukum (legal standing) karena tidak pernah mengajukan perundingan bipartit dan mediasi dalam perkara aquo, dan yang mengajukan perundingan bipartit dan mediasi adalah kuasa hukum lain yaitu Serikat Pekerja Borneo Bersatu, sehingga gugatan Penggugat dianggap tidak sah;

(3.1.2) Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi bahwa pada pokoknya mendalilkan bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022 tertanggal 20 Maret 2022, kemudian pada tanggal 23 Mei 2022 Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka semua tahapan dan persyaratan sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah terpenuhi;

(3.1.3) Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat dan tanggapan dari Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

(3.1.4) Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan mencermati berkas perkara aquo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Surat Anjuran Nomor : 567/1258/HI-NKT/2022, tanggal 20 Maret 2022, dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 23 Mei 2022, yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, ditujukan kepada: 1. Pimpinan Perusahaan PT. JBL PELAYARAN INDONESIA, dan 2. Kepada HERIANSYAH, keduanya merupakan para pihak dalam perselisihan tersebut yang telah memperselisihkan perselisihannya ditingkat mediasi;
2. Bahwa kemudian pada tanggal 10 Januari 2023, HERIANSYAH memberikan surat kuasa khusus kepada TUGIMIN, S.H., .MH, Advokat pada "TOEGY" Law Office & Legal Colsultant, untuk mewakili kepentingan HERIANSYAH melakukan

Hal.18 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap PT. JBL PELAYARAN INDONESIA di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;

3. Bahwa atas surat kuasa khusus tersebut Kuasa Hukum HERIANSYAH mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 13 Februari 2023, dengan dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang isinya telah memenuhi syarat-syarat formal pembuatan gugatan dan tidak bertentangan dengan undang-undang;

(3.1.5) Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas, Majelis Hakim berpendapat, gugatan Penggugat telah menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Oleh karena itu, gugatan tersebut sah dan Kuasa Penggugat mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;

(3.1.6) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah menuntut kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon beserta hak-hak lainnya karena Tergugat telah merumahkan dan melakukan pengurangan upah Penggugat sebesar 50%;

(3.2.2) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menolak gugatan Penggugat karena telah adanya kesepakatan bersama pembayaran upah kepada saudara HERIANSYAH dan juga kepada crew/pekerja lainnya dengan pihak PT JBL Pelayaran Nusantara pada tanggal 14 Mei 2020;

(3.2.3) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja PT. JBL PELAYARAN PELAYARAN INDONESIA berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL), jabatan Master/Nakhoda Kapal MV, upah Rp6.500.000,00 (enam juta lima ratus ribu rupiah) per bulan;

(3.2.4) Menimbang, bahwayang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah ketika pada tanggal 28 April 2020 Tergugat mengeluarkan Surat Pemberitahuan kepada Crew Kapal MV. NANDKHISOR yang menerangkan: kami ingin memberitahukan bahwa karena pemasangan jembatan di Sungai Puting untuk

Hal.19 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kenyamanan bagi masyarakat setempat, pemberhentian bisnis mulai Juli 2019 ditambah adanya permasalahan Covid-19, Tergugat tetap membayar gaji Crew Kapal MV. NANDKHISOR sampai April 2020, dan selanjutnya Tergugat tidak dapat membayar gaji crew karena Tergugat sedang dalam krisis keuangan dan Tergugat meminta crew yang namanya tertulis dalam surat ini untuk dirumahkan karena Tergugat tidak dapat membayar gaji, uang makan dan iuran hukum apapun mulai 1 Mei 2020. Tergugat berjanji akan memberitahukan kepada Penggugat untuk bergabung kembali ketika kapal siap beroperasi. Kemudian pada tanggal 14 Mei 2020, Tergugat mengeluarkan surat kembali yang menerangkan: Tergugat tidak dapat lagi membayar penuh gaji crew melainkan hanya 50% dari gaji. Penggugat sejak tanggal 1 Mei 2020 sudah tidak lagi menerima upah sehingga Penggugat menuntut agar Tergugat membayar upah yang belum dibayarkan terhitung sejak tanggal 1 Mei 2020 sampai dengan 22 Februari 2021 kepada Penggugat. Hal tersebut dibantah oleh Tergugat dengan mendalilkan bahwa Tergugat menolak tuntutan Penggugat tersebut karena telah adanya kesepakatan bersama pembayaran upah kepada saudara Heriansyah dan juga crew/pekerja lainnya dengan Pihak PT JBL Pelayaran Nusantara dengan alasan-alasan yang sudah tertera dalam surat kesepakatan pada tanggal 14 Mei 2020 tersebut;

(3.2.5) Menimbang, bahwa dengan demikian, perselisihan tersebut merupakan jenis perselisihan hak;

(3.2.6) Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu sebagaiberikut:

1. Apakah Tergugat telah merumahkan Penggugat akibat krisis keuangan karena bisnis tidak berjalan akibat dampak Covid 19;
2. Apakah Penggugat berhak menuntut pembayaran sisa upah kepada Tergugat selama dirumahkan;
3. Apakah Penggugat berhak menuntut uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Tergugat akibat dirumahkan;

(3.2.7) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya;

(3.2.8) Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1 sampai dengan P-18;

(3.2.9) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-12;

Hal.20 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.10) Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Tergugat telah merumahkan Penggugat akibat krisis keuangan karena bisnis tidak berjalan akibat dampak COVID-19, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku, serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan dibawah ini;

(3.2.11) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-9=bukti T-6, berupa Surat Pemberitahuan tanggal 28 April 2020, yang dikeluarkan oleh PT.JBL PELAYARAN INDONESIA ditujukan kepada Crew Kapal MV. Nandkishor yang menerangkan:”Kami ingin memberitahukan bahwa karena pemasangan jembatan di sungai puting untuk kenyamanan bagi masyarakat setempat, pemberhentian bisnis dimulai pada juli 2019. Berdasarkan dari hal di atas, kami tidak membiarkan crew menggangu dan tetap membayar gaji sampai April 2020. Untuk saat ini kami tidak dapat membayar gaji kepada crew karena perusahaan sedang dalam krisis keuangan yang disebabkan oleh tidak ada bisnis yang berjalan, ditambah dengan adanya permasalahan COVID-19. Dengan ini, kami meminta crew yang namanya tertulis di bawah ini (HERIANSYAH, jabatan MASTER) untuk dirumahkan karena perusahaan tidak dapat membayar gaji, uang makan & iuran hukum apapun mulai 1 Mei 2020 dan seterusnya. Kami berjanji bahwa ketika kapal siap untuk beroperasi, kami memberitahu anda untuk bergabung kembali”;

(3.2.12) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-10=bukti T-7, berupa Surat Pemberitahuan tanggal 14Mei 2020, yang dikeluarkan oleh PT.JBL PELAYARAN INDONESIA ditujukan kepada Crew Kapal MV. Nandkishor dan disetujui serta ditanda tangani oleh Crew kapal sebanyak 5 (lima) orang (termasuk HERIANSYAH), yang menerangkan bahwa :”Kami ingin memberitahukan bahwa karena pemasangan jembatan di sungai puting untuk kenyamanan bagi masyarakat setempat, pemberhentian bisnis dimulai pada juli 2019. Berdasarkan dari hal di atas, kami tidak membiarkan crew menggangu dan tetap membayar gaji sampai April 2020. Untuk saat ini kami tidak dapat membayar full gaji kepada crew karena perusahaan sedang dalam krisis keuangan yang disebabkan oleh tidak ada bisnis yang berjalan, ditambah dengan adanya permasalahan COVID-19. Dengan ini, kami meminta crew yang namanya tertulis di bawah ini (HERIANSYAH, jabatan MASTER) bahwa perusahaan akan membayar 50 % dari gaji kru, gaji oiler dan A/B akan menjadi Rp2000.000.00 dari 1 Mei 2020. Selain itu perusahaan tidak dapat membayar sisa gaji, uang makan &kontribusi hukum apapun mulai 1 Mei 2020 sampai kapal kembali beroperasi”;

Hal.21 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.13) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan angka II point 4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, menyatakan bahwa : *“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.”*;

(3.2.14) Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti di atas, terbukti bahwa Tergugat telah merumahkan Penggugat akibat krisis keuangan karena bisnis tidak berjalan akibat dampak COVID-19;

(3.2.15) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak menuntut pembayaran sisa upah kepada Tergugat selama dirumahkan;

(3.2.16) Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah merumahkan Penggugat akibat krisis keuangan karena bisnis tidak berjalan akibat dampak COVID-19, dan ketidak mampuan untuk membayar sisa upah mulai tanggal 1 Mei 2020 telah disetujui oleh Penggugat sampai kapal kembali beroperasi (vide bukti P-10), maka Majelis Hakim berpendapat, Penggugat tidak berhak menuntut pembayaran sisa upah kepada Tergugat ;

(3.2.17) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak menuntut uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Tergugat akibat dirumahkan;

(3.2.18) Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa permasalahan dirumahkannya Penggugat oleh Tergugat akibat krisis keuangan karena bisnis tidak berjalan akibat dampak Covid-19 yang merupakan jenis Perselisihan Hak, maka Penggugat tidak berhak menuntut uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Tergugat, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat masih tetap berlanjut sampai berakhirnya Perjanjian Kerja Laut yaitu tanggal 13 Juni 2020 (vide bukti P-6);

(3.2.19) Menimbang, bahwa namun oleh karena ketidak mampuan Tergugat untuk menjalankan usahanya karena krisis keuangan akibat dampak Covid-19, sehingga kapal tidak bisa beroperasi, maka untuk menyelesaikan permasalahan ini agar tidak berlarut-larut, Majelis Hakim berpendapat, apabila dampak Covid-19 menyebabkan

Hal.22 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



perusahaan PT. JBL PELAYARAN INDONESIA tidak dapat menjalankan produksi, tidak dapat menjalankan bisnisnya yang berakibat kapal tidak beroperasi maka untuk kemanfaatan kedua belah pihak dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure*;

(3.2.20) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan *force majeure* sejak tanggal 14 Mei 2020 dengan mewajibkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang berakhir tanggal 13 Juni 2020 (*vide* bukti P-6) sesuai ketentuan Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja, sebesar: $3:12 \times \text{Rp}6.500.000.00 = \text{Rp}1.625.000,00$ (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);

(3.2.21) Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, maka petitum angka 5 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon beserta hak-hak lainnya, dikabulkan sebagian;

(3.2.22) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka 2, yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat sebagai Master/Nakhoda merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap, karena tidak memiliki bukti yang cukup dan tidak pernah diperselisihkan sebelumnya ditingkat bipartit dan tingkat mediasi;

(3.2.23) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya mengenai petitum angka 3, yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja pada Tergugat;

(3.2.24) Menimbang, bahwa oleh karena jenis perselisihan dalam gugatan Penggugat adalah Perselisihan hak, yaitu mengenai tuntutan hak sisa upah penggugat akibat dirumahkan oleh Tergugat, dan perselisihan hak tersebut telah diperselisihkan terlebih dahulu ditingkat bipartit dan tingkat mediasi. Sedangkan untuk tuntutan perselisihanyang menyangkut perubahan PKWT menjadi PKWTT tidak pernah diperselisihkan sebelumnya oleh Penggugat baik ditingkat bipartit maupun tingkat mediasi. Oleh karena itu, petitum angka 3 harus ditolak;

(3.2.25) Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4, yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 22 Februari 2021;

Hal.23 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.26) Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan *force majeure* sejak tanggal 14 Mei 2020, maka petitum angka 4 harus ditolak;

(3.2.27) Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

(3.2.28) Menimbang, bahwa mengenai bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan satu persatu harus dianggap telah dipertimbangkan dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

(3.2.29) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp110.000,00 (seratus sepuluh ribu rupiah);

(3.2.30) Memperhatikan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima (*niet onvankerlijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 14 Mei 2020 karena alasan *force majeure*;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat sebesar $3:12 \times \text{Rp}6.500.000,00 = \text{Rp}1.625.000,00$ (satu juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp110.000,00 (seratus sepuluh ribu rupiah);

Demikian, diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Rabu, tanggal 31 Mei 2023, oleh kami, Eko Setiawan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Moh. Muniri, S.H., M.Kn. dan Syamsu Mesabara, S.H., M.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 7 Juni 2023, telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua, dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, Marthalia Susan JR, S.H. sebagai Panitera Pengganti serta

Hal.24 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

Moh. Muniri, S.H., M.Kn.

TTD

Eko Setiawan, S.H., M.H.

TTD

Syamsu Mesabara, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Marthalia Susan JR, S.H.

Rincian biaya Perkara:

1. Panggilan Tergugat.....	Rp 80.000.00
2. Materai.....	Rp 10.000.00
3. PNBP Tergugat	Rp 10.000.00
4. Redaksi.....	<u>Rp 10.000.00</u>
Jumlah	Rp 110.000.00

(seratus sepuluh ribu rupiah)

Hal.25 dari hal.25, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm