



P U T U S A N

Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam gugata antara :

HARDI AHMAD, tempat tanggal lahir Ternate, 15 Juni 1960, Alamat Kelurahan Tobelou, Kecamatan Ternate Utara - Kota Ternate. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada YANTO YUNUS ,S.H. RUSDI BACHMID ,S.H. ABDUL BALGIS Hi TALIB ,S.H.,M.H. SABRI BACHMID ,S.H. Adalah Advokat / Pengacara pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum TRUST Maluku Utara yang beralamat di Jl.Hasan Esa Rt 02 Rw 01 Kelurahan Tanah Tinggi Kecamatan Ternate Selatan, Kota Ternate – Maluku Utara. Berdasarkan surat kuasa khusus nomor 088/SK/LBH-TRUST-Malut/XII-17 tertanggal 18 Desember 2017 Yang selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT;

M e l a w a n

PT.MAP SURVEILLANCES yang beralamat di Sovereign Plaza Office Building,19<sup>th</sup>Floor BC Jl.TB.Simatupang Kav.36 Jakarta Selatan 12430. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada M. IQBAL BOPENG,SH Advokat / Pengacara, beralamat di Jln Al-munir RT 003 / RW 04 Kelurahan Makassar Barat Ternate – Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 012.03/SK-MIB/II/2018tertanggal 15 Februari 2018.Yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar keterangan dari pihak yang berperkara;  
Setelah memeriksa bukti-bukti surat yang diajukan pihak dalam persidangan;

Halaman 1 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 3 Januari 2018, yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 4 Januari 2018 dalam Register Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dimulai sejak tanggal 27 November 2012 di mana Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada salah satu cabang Perusahaan Tergugat yang beroperasi di Pulau Pakal, Kabupaten Halmahera Timur, yang masih merupakan wilayah Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate;
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap dengan Nomor Karyawan P 082 yang bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak 27 November 2012 dan baru diberikan surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor: 082/MAPSUS/PKWTT/IX/2016, pada tanggal 11 September 2016. (*Bukti Terlampir*).
3. Bahwa Penggugat memperoleh upah tetap dari Tergugat sebesar Rp. 3.749.157,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tujuh rupiah) per bulan; (*Bukti Terlampir*)
4. Bahwa Penggugat selama bekerja di Tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur didalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja maupun Perjanjian kerja bersama.
5. Bahwa pada tanggal 09 November 2017 Tergugat mengeluarkan Internal Memo Nomor: 411/IM/MAP/PC/XI/2017 yang pada pokoknya menyebutkan bahwa " Berakhirnya kegiatan Tergugat di site pulau pakal Kabupaten Halmahera Timur, maka Tergugat meminta kepada Penggugat untuk berpindah lokasi pekerjaan dari Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur ke daerah/lokasi baru di Desa Kolo Bawah, Kecamatan Mamosalato, Kab. Marowali, Provinsi Sulawesi Tengah, yang tidak pernah disepakati sebelumnya dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
6. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat yang menguraikan tentang Ruang Lingkup Pekerjaan menjelaskan bahwa "Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan dalam Proyek Jasa Pengangkutan Biji Nikel dari Eto sampai Palka Kapal di Tambang Pulau Pakal Halmahera Timur yang dilaksanakan

Halaman 2 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



oleh Perusahaan dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Perusahaan kepada Pekerja”;

7. Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (1) yang disebutkan pada angka 6 di atas maka Penggugat hanya memiliki kewajiban untuk bekerja pada lokasi yang telah ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) dimaksud, bukan ditempat lain yang ditunjuk oleh Tergugat setelah Perjanjian antara Penggugat dan Tergugat disepakati;
8. Bahwa berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam angka 6 dan angka 7 di atas, Penggugat menolak keinginan Tergugat sebagaimana diuraikan dalam angka 5 di atas;
9. Bahwa selain berisi perintah kepada seluruh pekerja (termasuk Penggugat) untuk berpindah lokasi kerja sebagaimana yang diuraikan dalam angka 5 di atas, Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 yang dikeluarkan TERGUGAT juga berisi ancaman, bahwa akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan ( termasuk tergugat ) yang tidak bersedia dipindahkan kelokasi kerja yang baru, berdasarkan pada Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa sebagaimana telah diketahui bersama ketentuan Pasal 161 ayat (3) dimaksud merujuk pada Pasal 161 ayat (1) yang menjelaskan bahwa: “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.
11. Bahwa Penggugat benar-benar tidak dapat menerima jika Penggugat harus dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) jo Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, karena permintaan Tergugat dalam Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 sebagaimana diuraikan dalam angka 5 di atas justru tidak sesuai dengan klausul Pasal 3 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana diuraikan dalam angka 6 yang telah disepakati sebelum dikeluarkannya Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 oleh Tergugat. Dengan demikian penolakan Penggugat terhadap Internal Memo No. 411/IM/MAP/PC/XI/2017 tidak dapat dianggap sebagai “pelanggaran”;
12. Bahwa berdasarkan uraian-uraian sebagaimana dimaksud dalam angka 1 sampai dengan angka 11 di atas, sangat jelas Tergugat yang melakukan



Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat tidak didasarkan pada sebuah bentuk “pelanggaran” seperti yang dituduhkan kepada Penggugat melaikan Tergugat hanya mencari-cari alasan dalam upaya melakukan efisiensi perusahaan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan;

13. Bahwa dengan maksud efisiensi perusahaan yang dilakukan oleh Tergugat melalui Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut harus didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa dalam Pasal 164 ayat ( 3 ) menjelaskan “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 ( dua ) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa ( force majeure ) tetapi pengusaha melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 ( dua ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 2 ), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 ( satu ) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat ( 4 ).
15. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud diatas, maka jumlah pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

A. Uang Pesangon

Upah Pokok : 2.949.157  
Insentif :  $1.050.000 \times 4 = 4.200.000 / 12 = 350.000$   
Kehadiran :  $15.000 \times 30 = 450.000$   
=  $2.949.157 + 350.000 + 450.000$   
Upah Bulanan = Rp. 3.749.157  
=  $3.749.157 \times 6 \text{ Bulan Upah (Pasal 156 ayat 2)}$   
huruf “f”  
=  $22.494.942 \times 2 \text{ (Pasal 164 ayat 3)}$   
Uang Pesangon = 44.989.884

B. Uang Penghargaan

Upah x 2 (Pasal 156 ayat (3) huruf “a”) =  $3.725.935 \times 2$   
Uang Penghargaan = Rp. 7.451.870



C. Uang Penggantian Hak (Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan);

Berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf "c") = 15% dari Uang Pesangon

+ Uang Penghargaan = 15% dari 44.989.884 + 7.451.870

= 15% dari 52.441.740

= Rp. 7.866.261

Dengan demikian jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 44.989.884 + 7.451.870 + 7.866.261 = Rp. 60.308.001 (enam puluh juta tiga ratus delapan ribu satu);

16. Bahwa sebelumnya perselisihan ini sudah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan Biparti & Tripartite pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera timur sebagaimana yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun tidak tercapainya kesepakatan antar PENGGUGAT dan Tergugat (Bukti Terlampir);
17. Bahwa dengan tidak dicapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana disebutkan pada angka 16 diatas, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur Mengeluarkan surat anjuran Nomor : 560/02/TT-HT/A/XI/2017 yang pada pokoknya perusahaan /Tergugat diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja / Penggugat berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (bukti terlampir);
18. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, Penggugat masih berupaya untuk mengerjakan semua tugas/kewajiban Penggugat sebagai Pekerja/buruh pada Tergugat meskipun kewajiban Penggugat dimaksud telah dihentikan sepihak oleh Tergugat namun penghentian tugas/kewajiban secara sepihak oleh Tergugat tersebut tidak dapat menghapus kewajiban Tergugat kepada Penggugat termasuk membayar semua upah tetap Penggugat;
19. Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, terdapat cukup alasan bahwa Tergugat dapat mempersulit pembayaran terhadap hak Penggugat yang timbul akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo meskipun nantinya telah ada putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap, terlebih saat ini cabang usaha Tergugat yang terletak di Pulau Pakal, Kabupaten Halmahera Timur telah ditutup dan Tergugat berdomisili pada tempat yang sangat jauh secara geografis dari tempat tinggal Penggugat saat ini;



20. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam angka 19, cukup alasan bagi Penggugat untuk meminta terlebih dahulu agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate meletakkan sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat (*conservatoir beslaag*) yang berupa 1 (satu) unit Mobil Merek/type LV- Ford-Ranger - 4X4, dengan spesifikasi berupa Nomor Chasis :MNBSE40AW903112, dan Nomor Mesin: WLAT-1225315 atau benda milik Tergugat lainnya yang memiliki nilai ekonomis setara dengan nilai ekonomis yang timbul dalam perkara a quo.

Berdasarkan Uraian – uraian dalam duduk perkara di atas, tampak jelas ketidakadilan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap hak-hak Penggugat terkait dengan persoalan pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo. Untuk itu Penggugat meminta kepada majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang dimulai sejak 11 April 2013 adalah Sah menurut Hukum;
3. Menyatakan bahwa surat Internal Memo yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan nomor 411/IM/MA/PC/XI/2017 sepanjang menyangkut dengan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada pasal 161 ayat 3 adalah batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan mengikat;
4. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan pasal 164 ayat (3) jo pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

A. Uang Pesangon

Upah Pokok	: 2.949.157
Insentif	: $1.050.000 \times 4 = 4.200.000 / 12 = 350.000$
Kehadiran	: $15.000 \times 30 = 450.000$
	= $2.949.157 + 350.000 + 450.000$
Upah Bulanan	= Rp. 3.749.157
	= $3.749.157 \times 6 \text{ Bulan Upah ( Pasal 156 ayat (2))}$



huruf "f")

= 22.494.942 x 2 (Pasal 164 ayat 3)

Uang Pesangon = 44.989.884

B. Uang Penghargaan

Upah x 2 (Pasal 156 ayat (3) huruf "a") = 3.725.935 x 2

Uang Penghargaan = Rp. 7.451.870

C. Uang Penggantian Hak (Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan)

Berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf "c") = 15% dari Uang Pesangon

+ Uang Penghargaan = 15% dari 44.989.884 + 7.451.870

= 15% dari 52.441.740

= Rp. 7.866.261

Total keseluruhan yang harus dibayarkan adalah 44.989.884 + 7.451.870 + 7.866.261 = Rp. 60.308.001 (enam puluh juta tiga ratus delapan ribu satu);

6. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus/ berakhir sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
  7. Merintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar Upah Tetap Penggugat pada setiap bulannya hingga Pemutusan Hubungan Kerja ini ditetapkan melalui keputusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
  8. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang diletakkan terhadap harta benda milik Tergugat yang berupa 1 (satu) unit Mobil Merek/type LV- Ford-Ranger -4X4, dengan spesifikasi berupa Nomor Chasis : MNBBSE40AW903112, dan Nomor Mesin: WLAT-1225315;
  9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
  10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Atau, Jika majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aquo et bono ).

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 secara tertulis tertanggal 5 Maret 2018 pada pokoknya sebagai berikut :

## I. Dalam Eksepsi.

### A. Tentang Surat Kuasa Cacat Formil.

Bahwa Penggugat telah memilih untuk mengajukan gugatan melalui kantor kuasa hukumnya Lembaga Bantuan Hukum TRUST Maluku Utara berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 087/SK/LBH-TRUST-Malut/XII-17 tertanggal 18 Desember 2017 yang dapat ditanggapi sebagai berikut :

1. Bahwa dilihat dari Tata Urutan penomoran Surat Kuasa dimana pada 5 (lima) Surat Kuasa terdapat nomor Surat Kuasa : Nomor 037/SK/LBH-TRUST/...dst (Perkara Nomor 5), Nomor 053/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 1), Nomor 087/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 3), Nomor 088/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 2), dan Nomor 090/SK/LBH-TRUST...dst (Perkara Nomor 4). Tata urutan penomoran Surat Kuasa sangat tidak masuk akal karena pada hari dan tanggal yang sama yaitu 18 Desember 2017 Kantor LBH Trust Maluku Utara sebagai Penerima Kuasa mengeluarkan lebih dari 50 surat yaitu Nomor surat 037 sampai dengan 090. Seharusnya pemberian nomor Surat Kuasa harus bertanggung jawab dan tidak asal-asalan sehingga terkesan main-main dan tidak menghormati Lembaga Peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial yang menangani perkara A quo.
2. Bahwa Surat Kuasa yang diberikan bukan lagi Surat Kuasa Khusus melainkan Surat Kuasa Umum padahal perkara A Quo adalah perkara khusus. Hal tersebut dapat dilihat pada isi Surat Kuasa yang menyatakan "Untuk itu Para Penerima Kuasa dikuasakan untuk menghadap dan menghadiri seluruh persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-B Ternate, menghadap instansi-instansi, jawatan-jawatan, hakim-hakim, pejabat-pejabat, pembesar-pembesar, meminta atau memberi segala keterangan yang diperlukan, menerima/membalas surat-surat, melakukan peneguran-peneguran / somasi, membuat/menandatangani dan mengajukan gugatan, membuat perdamaian baik di dalam maupun di luar pengadilan dengan syarat-syarat yang dianggap baik oleh penerima kuasa, mengajukan jawaban, duplik, meminta atau menolak keterangan saksi-saksi, .....dst".



3. Bahwa terkait dengan Eksepsi poin 2 di atas, sangat tidak relevan dengan perkara A Quo oleh karena menghadap dan menghadiri seluruh persidangan tidak menunjukkan kekhususan persidangan dalam perkara A Quo, begitu pula dengan menghadap jawatan-jawatan, hakim-hakim, pejabat-pejabat, pembesar-pembesar adalah Paradigma lama yang sangat tidak kontekstual dengan perkara A Quo saat ini.
4. Bahwa oleh karena Jawaban dan Duplik sebagaimana termuat dalam Surat Kuasa Penggugat adalah hak Tergugat sementara Surat Kuasa yang diberikan kepada Para Penerima Kuasa hanya untuk mengajukan gugatan dan tidak diberikan kuasa untuk mengajukan tanggapan atau Replik atas Jawaban Tergugat maka Para Penerima Kuasa tidak dapat menggunakan haknya untuk mengajukan Replik. Mohon diperiksa kembali Surat Kuasa Penggugat.
5. Bahwa pada halaman 2 (dua) Surat Kuasa disebutkan "Para Penerima Kuasa juga berhak mengajukan Banding atau Kasasi atau Peninjauan Kembali (PK) .....dst" sementara perkara hubungan industrial khususnya perselisihan PHK tidak berlaku Banding dan Peninjauan Kembali (PK).
6. Bahwa oleh karena Surat Kuasa cacat formil seperti yang tertuang pada eksepsi poin 1 sampai dengan 5 di atas, maka gugatan yang ditanda-tangani oleh Penerima Kuasa menjadi cacat formil. Dan oleh karena Surat Kuasa dan Gugatan cacat formil maka gugatan dalam perkara nomor 3/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Tte tanggal 4 Januari 2018 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak dapat diterima. (Niet Onvankelijk verklaard).

B. Tentang Mediasi.

1. Bahwa telah dilakukan mediasi sebanyak 2 (dua) kali oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur namun tidak menghasilkan kesepakatan maka dikeluarkanlah Anjuran dan Risalah Perundingan kepada para pihak untuk menempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Halmahera Timur dapat dijelaskan bahwa pertimbangan hukum dan kesimpulan poin 1 sampai dengan 10 yang dibuat oleh Mediator sangat keliru dan hanya mengikuti



pemahaman Mediator dan bukan menurut ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

2. Bahwa oleh karena perselisihan pemutusan hubungan kerja melibatkan lebih dari 1 (satu) orang dimana pada kantor Tergugat (PT MAP Surveillances) belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) maka kehadiran perwakilan dalam perundingan yang dilaksanakan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur haruslah didasarkan pada surat kuasa yang diberikan kepada perwakilan yang mengikuti perundingan dimaksud. Dengan demikian maka dalam risalah perundingan maupun anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator haruslah dijelaskan pula bahwa kehadiran perwakilan atas dasar surat kuasa serta mencantumkan nama-nama pemberi kuasa.
3. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial yang mengamanatkan pengajuan gugatan harus dilengkapi risalah perundingan dan Anjuran Mediator maka dapat dikatakan bahwa gugatan dalam perkara A Quo adalah kurang lengkap karena didasarkan pada Anjuran dan Risalah yang tidak representatif mewakili seluruh karyawan. Maka oleh karena itu majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo wajib dapat meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya seperti yang tertuang dalam pasal 83 ayat (2) yang berbunyi : “Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya”.

## II. Dalam Pokok Perkara.

1. Bahwa dalil-dalil pada bagian Eksepsi dipergunakan kembali dan menjadi satu kesatuan dengan dalil-dalil dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa dalil-dalil Penggugat yang tidak secara tegas dibantah oleh Tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya.
3. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil – dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui secara tegas.
4. Bahwa meskipun pada eksepsi di atas Tergugat menyatakan Surat Kuasa dan Gugatan cacat formil sehingga patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima, namun Tergugat tetap menggunakan Hak Jawab untuk menanggapi semua dalil-dalil dalam perkara A Quo.

Halaman 10 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



5. Bahwa pada dalil gugatan Penggugat halaman 2 poin 2 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4) berbunyi : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”, sementara pasal 59 ayat (6) yang berbunyi : “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Dengan demikian maka apa yang dilakukan oleh Tergugat dalam perjanjian kerja dengan Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di atas.
6. Bahwa dalil gugatan halaman 2 poin 3 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa Tergugat membayar upah pokok kepada Penggugat sebesar Rp. 2.949.157 dan hal ini sudah sesuai dengan semangat Undang-undang Ketenagakerjaan dimana upah yang diberikan kepada Penggugat di atas upah minimum sektoral khususnya sektor pertambangan dan telah sesuai dengan hasil survey KHL (Kebutuhan Hidup Layak) tahun 2017.
7. Bahwa dalil gugatan halaman 2 poin 5 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa sesuai semangat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, dan Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan maka Tergugat berupaya seoptimal mungkin untuk tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Tergugat (PT. MAP Surveillances) adalah sub kontraktor dari Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri (BUMD) milik Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur yang bekerja sama dengan PT Antam (Persero) Tbk untuk pekerjaan Hauling dan Transshipment biji nikel di site pulau Pakal. Sebagai sub kontraktor dari Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri maka pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat adalah pekerjaan yang tidak terlepas dari Kontrak kerja antara Perusahaan daerah dengan PT Antam (Persero) Tbk sebagai pemberi kerja.
8. Bahwa oleh karena kontrak kerja antara Perusahaan daerah dengan PT Antam (Persero) Tbk berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017 sesuai surat Perusahaan Daerah kepada Tergugat Nomor : 053/BUMD-PCM/HT/II/2017 tanggal 19 Juli 2017 maka Tergugat harus bersiap untuk mengakhiri kontrak kerja sebagai sub kontraktor dengan Perusahaan daerah dan berpindah ke lokasi pekerjaan/proyek yang baru



di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara. Tergugat dengan mematuhi ketentuan Undang-undang tidak berkeinginan untuk melakukan PHK kepada para pekerja. Oleh karena itu maka seluruh pekerja yang terikat PKWT (kontrak) diangkat menjadi pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Tergugat berprasangka baik bahwa pekerja akan bersedia untuk dapat bekerja di lokasi pekerjaan/proyek yang baru yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara.

9. Bahwa dalil gugatan Penggugat halaman 2 poin 5, poin 6, dan poin 7 ditolak dengan tegas oleh Tergugat karena Perjanjian Kerja (PKWTT) yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat pasal 2 ayat (1) B mengatur “Perusahaan berhak untuk membuat keputusan perusahaan dalam rangka perjanjian kerja ini”, serta pasal 13 Ketentuan Tambahan yang menjelaskan : “Hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan diterapkan oleh kedua belah pihak secara musyawarah untuk mufakat dan bilamana dianggap perlu dapat dituangkan dalam suatu Addendum yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian ini. Bahwa itikad baik Tergugat telah ditunjukkan dengan mengeluarkan Surat Keputusan pengangkatan Penggugat untuk dijadikan pekerja tetap (PKWTT) meskipun Tergugat mengetahui bahwa pekerjaan Hauling dan transshipment di site pulau Pakal bukanlah pekerjaan tetap melainkan pekerjaan yang dibatasi waktu tertentu. Oleh karena itu sesuai ketentuan pasal 2 ayat (1) B maka Tergugat mengeluarkan internal memo sebagai bagian dari mekanisme tata administrasi yang berlaku di perusahaan Tergugat untuk diketahui oleh site manager agar semua pemangku kepentingan dapat mengetahui bahwa Tergugat (PT MAP Surveillances) akan berpindah tugas di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara. Jika Penggugat dan pekerja lainnya berpendapat bahwa perjanjian kerja hanya berlaku di site Pulau Pakal bukankah pasal 13 Perjanjian kerja telah mengatur bahwa hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan dimusyawarahkan oleh kedua belah pihak? Penggugat dan pekerja lainnya terlalu cepat membuat kesimpulan bahwa Tergugat akan melakukan PHK terhadap pekerja, hal ini bertolak belakang dengan isi internal memo dan pengumuman tertulis yang ditempelkan di papan pengumuman yang pada pokoknya berisi Manajemen PT MAP Surveillances akan berpindah lokasi di site project Desa Kolo Bawah Kecamatan Mamosalato Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara maka

*Halaman 12 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte*



kepada karyawan tetap yang bersedia dipindahkan harap segera lapor diri kepada HR & GA Site (Sdr Rhi Windhardono) untuk dapat dipersiapkan proses pemindahan dan penempatan di tempat kerja yang baru. Bukankah semua itu menjadi bukti bahwa Tergugat tidak berkeinginan terjadi PHK terhadap para pekerja yang selama ini bekerja di Pulau Pakal? Bukankah pasal 13 Perjanjian Kerja memungkinkan bagi Penggugat dan pekerja lainnya untuk duduk Bersama dan merundingkan dengan Tergugat soal pekerjaan di tempat kerja yang baru yang tidak ada dalam perjanjian kerja sebelumnya? Bahwa perundingan yang dilakukan oleh Penggugat dan pekerja lainnya melalui perwakilan pekerja di kantor Desa Soagimalaha dan di kantor Dinas Transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten Halmahera Timur dengan perwakilan Tergugat tidak membuahkan hasil. Faktanya 10 (sepuluh) orang telah menandatangani Perjanjian Bersama (PB) untuk mengakhiri hubungan kerja dan menerima pesangon sesuai kesepakatan antara Tergugat dengan pekerja yang bersangkutan. Faktanya 6 (enam) orang telah melaporkan diri untuk ikut bekerja di tempat yang baru. Sementara pekerja lainnya masih ragu dan belum bisa menentukan sikap sambil menunggu proses hukum terhadap 5 (lima) gugatan yang sedang berlangsung saat ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Temate.

10. Bahwa dalil gugatan halaman 3 poin 9 dibantah dengan tegas oleh Tergugat bahwa Internal Memo Nomor : 411/IM/MAP/PC/XI/2017 tidak sama sekali berisi ancaman untuk melakukan PHK sebab Internal Memo adalah surat biasa yang bersifat tertutup dari Direksi kepada Site Maneger dan bukan untuk Para Pekerja. Yang resmi diumumkan untuk diketahui oleh Para Pekerja adalah Pengumuman Tertulis yang ditempelkan di Papan Pengumuman. Fakta menunjukkan bahwa pekerja lainnya tidak merasakan ada ancaman dari Internal Memo seperti yang didramatisir oleh Penggugat bahkan dengan suka rela mau bertemu management dan menyepakati sejumlah pesangon yang diterima serta dengan senang hati menandatangani Perjanjian Bersama untuk mengakhiri hubungan kerja karena ingin bekerja di tempat lain. Dengan demikian sangat tidak beralasan dan mengada-ada jika dikatakan bahwa ada ancaman dalam Internal memo dimaksud.
11. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 poin 9, poin 10, poin 11, dan poin 12 dibantah dengan tegas oleh tergugat karena dalil-dalil dalam



poin tersebut sangat tidak relevan, tidak kontekstual, dan terkesan jauh panggang dari api.

12. Bahwa dalil gugatan Penggugat halaman 4 poin 13, dan poin 14 juga dibantah dengan tegas oleh Tergugat oleh karena upaya Penggugat untuk menggiring masalah dalam perkara A Quo untuk masuk ke masalah Pelanggaran dan masalah Efisiensi dengan maksud untuk memperoleh pesangon 2 (dua) kali ketentuan lagi-lagi jauh panggang dari api. Tergugat (PT MAP Surveillances) tidak pernah berpikir soal pelanggaran dan tidak berpikir soal efisiensi. Jika Tergugat harus memindahkan para pekerja untuk bekerja di tempat baru semata-mata karena berakhirnya kontrak kerja sebagai sub kontraktor antara Tergugat dengan Perusahaan Daerah (BUMD) Perdana Cipta mandiri. Jika kontrak kerja telah berakhir dan tidak ada lagi pekerjaan lalu apa lagi yang harus dikerjakan?
13. Bahwa terhadap dalil gugatan halaman 4 poin 15 dibantah seluruhnya karena tidak beralasan secara hukum jika menggunakan pasal 164 ayat (3) sebagai rujukan dalam perkara A Quo (vide ; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011). Terhadap pasal 164 ayat (3) Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya antara lain menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu”. Tuntutan uang pesangon yang didasarkan pada pasal 164 ayat (3) sangat tidak relevan atau jauh panggang dari api oleh karena fakta yang terjadi adalah Tergugat (PT MAP Surveillances) tidak melakukan PHK karena perusahaan tutup dan / atau tidak melakukan PHK karena efisiensi. Terhentinya operasional di Pulau Pakal tidak dapat diartikan sebagai perusahaan tutup karena sesungguhnya operasional perusahaan tetap berjalan di tempat lain dan seluruh pekerja diberikan pilihan untuk ikut bekerja di tempat baru yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara dengan status sebagai pekerja tetap (PKWTT) jika perlu dengan suatu Addendum sesuai ketentuan pasal 13 PKWTT. Jika pekerja tidak mau ikut bekerja di tempat baru itu adalah Hak Pekerja dan dengan demikian maka hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena tidak ada lagi proyek yang harus dikerjakan di Pulau Pakal. Tergugat menghormati hak pekerja untuk menentukan pilihan dan tidak boleh dipaksakan untuk harus bekerja di tempat kerja yang baru. Sekali lagi fakta menunjukkan bahwa

*Halaman 14 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte*



dalam proses ini ada 10 (sepuluh) pekerja yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan menerima uang pesangon dan menandatangani Perjanjian Bersama (PB) serta 6 (enam) orang yang ikut pindah untuk bekerja di tempat yang bau yaitu di Kabupaten Morowali – Sulawesi Tenggara. Selain itu komponen perhitungan pesangon yang disebutkan oleh Penggugat pada dalil gugatan poin 15 sangat keliru karena Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 UU Nomor 13 tahun 2003 hanya berhak menerima uang pesangon dan uang penggantian hak, dan tidak berhak menerima uang penghargaan masa kerja. Dari alasan tersebut di atas dalil gugatan poin 15 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima.

14. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat halaman 5 poin 17 telah dijelaskan pada bagian Eksepsi bahwa Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur sangat keliru dan hanya mengikuti pemahaman Mediator bukan menurut aturan ketenagakerjaan. Dan oleh karena itu maka dalil gugatan pada poin 17 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima.

15. Bahwa pada dalil gugatan halaman 5 poin 18 dibantah dengan tegas oleh Tergugat oleh karena sudah tidak ada lagi kegiatan / pekerjaan di Pulau Pakal sejak 31 Oktober 2017 sehingga tidak benar jika dikatakan bahwa Penggugat dan pekerja lainnya masih melaksanakan kewajiban meskipun telah dihentikan oleh Tergugat. Fakta yang sebenarnya adalah bahwa meskipun sudah tidak ada lagi kegiatan di Pulau Pakal oleh Perusahaan Tergugat namun upah pekerja masih dibayarkan sampai dengan terakhir tanggal 4 Februari 2018 sesuai bukti yang akan disampaikan oleh Tergugat pada sidang pembuktian untuk selanjutnya tidak ada pembayaran upah sejak bulan Maret 2018 sampai seterusnya karena tidak ada lagi pekerjaan, dan hal ini sejalan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi : “Upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan”. Sebagian pekerja bahkan sudah bekerja sebagai tenaga harian di PT Tunas (Pengganti PT MAP Surveillances) yang melanjutkan pekerjaan Hauling dan Transhipment di Pulau Pakal namun masih menerima upah dari Tergugat sampai dengan tanggal 4 Februari 2018.

16. Bahwa pada dalil gugatan halaman 5 poin 19 dan poin 20 dibantah dengan tegas oleh Tergugat karena tidak beralasan dan tidak dapat dibuktikan secara hukum oleh Penggugat. Kesimpulan sepihak yang

*Halaman 15 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dicantumkan pada dalil gugatan poin 19 dan poin 20 tidak beralasan secara hukum oleh karena Tergugat telah menerbitkan Bilyet Giro senilai Rp. 2.482.000.000 (Dua Milliar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Rupiah) dan dititipkan di Perusahaan Daerah Perdana Cipta Mandiri (BUMD) Kabupaten Halmahera Timur yang menurut perhitungan Tergugat sudah melebihi plafon pembayaran uang pesangon khusus bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat dan tidak ikut pindah di tempat kerja yang baru. Alasan Penggugat pada poin 19 terlalu premature karena sudah menyimpulkan bahwa Tergugat akan mempersulit penyelesaian hak Penggugat, menganggap putusan Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo tidak memiliki kekuatan karena meskipun putusan sudah berkekuatan hukum tetap tapi tidak akan dipatuhi oleh Tergugat, bahkan Penggugat mengesampingkan fakta dimana Tergugat sampai saat ini masih tetap menganggap Penggugat dan pekerja lainnya sebagai karyawan dan dibayarkan upah pokok terakhir pada tanggal 4 Februari 2018 (sesuai bukti transfer dan rekening koran yang akan disampaikan pada sidang pembuktian). Permintaan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan sebagaimana tertuang dalam dalil gugatan poin 20 tidak beralasan karena selain telah ada Bilyet Giro senilai Rp. 2.482.000.000 (Dua Milliar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Rupiah) yang dititipkan di Perusahaan Daerah sebagai jaminan pembayaran uang pesangon, juga tidak ada indikasi Tergugat akan melarikan diri, menghilangkan asset, dan tidak memenuhi kewajiban sehingga dalil gugatan poin 20 patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima. Tergugat justeru meminta Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo agar menetapkan pembebasan sita jaminan terhadap 56 (lima puluh enam) unit alat berat yang sampai saat ini masih tertahan di Pulau Pakal karena telah diganti dengan Bilyet Giro sebagai jaminan. Jumlah alat berat sebanyak 56 (lima puluh enam) unit senilai kurang lebih Rp. 40.000.000.000 (empat puluh miliar rupiah) sangat tidak sebanding dengan jumlah pesangon yang akan dibayarkan kepada Penggugat dan pekerja lainnya. Penahanan 56 (lima puluh enam) unit alat berat di Pulau Pakal sebagai jaminan pembayaran pesangon bertentangan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan khususnya Pasal 39 yang berbunyi : "Apabila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah Pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20%

Halaman 16 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



(dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan". Upaya mobilisasi unit alat berat untuk keluar dari Pulau Pakal masih terhalang oleh beberapa orang pekerja yang meminta untuk tidak dilakukan mobilisasi sebelum penyelesaian pesangon bagi pekerja yang tidak ikut pindah di tempat kerja yang baru.

17 Bahwa jika diteliti isi gugatan Penggugat secara keseluruhan maka dapat dikatakan bahwa terjadi kontradiksi antara Posita poin 13 dengan Posita Poin 19 dimana pada Posita poin 13 Penggugat mendalilkan PHK sepihak oleh Tergugat harus didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) sementara pada Posita poin 19 Penggugat mendalilkan bahwa cabang usaha Tergugat di Pulau Pakal telah ditutup. Begitu pula dengan Petitum Penggugat poin 3 bertentangan dengan Petitum poin 5 dimana pada Petitum poin 3 Penggugat meminta agar Internal Memo Nomor 411 dinyatakan Batal Demi Hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat yang dengan demikian menurut Tergugat sama dengan permintaan Penggugat untuk dapat bekerja kembali di perusahaan Tergugat, sementara pada Petitum poin 5 Penggugat meminta pesangon berdasarkan Pasal 164 ayat (3) yang sebagiannya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor : 19/PUU-IX/2011. Dengan demikian maka Gugatan Penggugat menjadi Kabur (Obscuur Libel) dan karena itu patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard).

#### Permohonan :

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo agar berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut :

#### Dalam Eksepsi :

- Mengabulkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat seluruhnya.
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. (Niet Onvankelijk Verklaard).

#### Dalam Pokok Perkara :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- Biaya perkara menurut hukum.

a t a u, Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et bono).



Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 19 Maret 2018 dan Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 21 Maret 2018;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda P-1 sampai dengan P-7 sebagai berikut:

1. Fotocopy Kontrak Kerja Antar Penggugat dengan Tergugat diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Slip Gaji Penggugat diberi tanda P-2;
3. Fotocopy SK (Surat Keterangan) PKWTT diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Internal Memo diberi tanda P-4;
5. Foto Copy Berita Acara Perundingan Disnaker diberi tanda P-5;
6. Fotocopy Anjuran Mediator Disnaker diberi tanda P-6;
7. Fotocopy Nama-Nama Karyawan Lampiran Risalah Disnaker diberi tanda P-7;

Menimbang, bahwa semua Surat bukti tersebut telah diperiksa dan dicocokkan dengan yang aslinya, kecuali surat bukti P.2 dan P.4 tidak ada aslinya dan telah diberi meterai yang cukup sehingga sah sebagai bukti ;

Menimbang, bahwa untuk mendukung kekuatan dalil gugatan Penggugat juga telah mengajukan saksi-saksi yaitu sebagai berikut:

1. Pristi Wadi Sahbudin, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa saksi adalah karyawan Tergugat;
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karna sama-sama bekerja dengan Tergugat;
  - Bahwa saksi bekerja sebagai operator Eksapator;
  - Bahwa saksi menerima upah pokok sebesar Rp.2.925.935,- per-bulan;
  - Bahwa saksi juga menerima tunjangan perumahan dan uang makan, dan uang kehadiran, tapi tidak tahu berapa nilainya;
  - Bahwa saksi juga bersama Penggugat menolak untuk dipindahkan ke lokasi kerja yang baru;
  - Bahwa alasan saksi menolak tidak bersedia dipindahkan ketempat kerja yang baru, karena tidak jelas mengenai pasilitas yang akan diberikan oleh Tergugat, dan juga hal tersebut tidak diatur dalam PKWTT yang sudah disepakati;
  - Bahwa saksi dan Penggugat juga hadir dalam pertemuan Bepartit maupun Tripartit (Mediasi);



- Menurut Saksi pada saat perundingan Tripartit (Mediasi), bahwa Tergugat telah sepakat tentang pembayaran uang pesangon Penggugat, sebagaimana Pertimbangan Hukum Mediator Disnaker Kab.Halmahera Timur, dalam surat Anjuran menegaskan pemutusan hubungan kerja agar merujuk pada pasal 164 ayat (3), akan tetapi Tergugat tidak melaksanakannya;

2. Djauhari Muhidin, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi adalah Karyawan PT.Map Surveillances;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama sebagai karyawan Tergugat;
- Bahwa sebelum bekerja di PT.Map Surveillances saksi pernah bekerja di PT.Intim Kara selama 2 tahun;
- Bahwa saksi mulai bekerja di PT.Map Surveillances selama 1 (satu) tahun sebagai kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa saksi sejak Juli 2017 diberikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa saksi dan Penggugat juga menolak untuk dipindahkan ke lokasi tempat kerja yang baru;
- Bahwa alasan saksi menolak tidak bersedia dipindahkan ketempat yang baru, karena tidak ada diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang telah disepakati, dan juga dilokasi yang baru tersebut upahnya lebih rendah dari upah ditempat yang lama;
- Bahwa saksi juga menerangkan di PT.Map Surveillances tidak ada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau organisasi lainnya;
- Bahwa saksi menerangkan di PT.Map Surveillances tersebut tidak ada Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, yang ada hanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok sebagian lainnya tidak ada aslinya, lalu diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-14 sebagai berikut :

1. Fotocopy Akta Notaris Pernyataan Putusan Rapat PT. Map Surveillances diberi tanda T-1;
2. Fotocopy SK. Gubernur Maluku Utara Nomor : 36/KPTS/MU/2016 Tentang Penetapan Besara Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah

Halaman 19 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Minimum Sektoral dan Daftar Gaji Karyawan PT. Map Surveillances Bulan Januari 2018 diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Daftar Gaji Karyawan Bulan Januari 2018 diberi tanda T-3;
  4. Fotocopy Amandemen III Kontrak Nomor : 06/923/DAT/2014 Tentang Jasa Pengangkutan Biji Nikel Dari ETO sampai Palka Kapal di Tambang Pulau Pakal diberi tanda T-4;
  5. Fotocopy Perjanjian Kerjasama Antara BUMD Kabupaten Halmahera Timur PD Perdana Cipta Mandiri Dengan PT. Map Surveillances Tentang Penanganan Kegiatan Jasa Tambang Pada PT. Antam (Persero) Tbk Unit Penambangan P. Pakal Halmahera Timur diberi tanda T-5;
  6. Fotocopy Surat Nomor : 01037/MAPSUS-BUMD/VII/2017 Perihal: Penghentian Kegiatan Operasional Hauling dan Transshipment di Pulau Pakal diberi tanda T-6;
  7. Fotocopy Surat Nomor : 053/MD-PCM/HT/VII/2017, Perihal : Kontrak Kerjasama Jasa Tambang P. Pakal diberi tanda T-7;
  8. Fotocopy Internal Memo Nomor : 411/IM/MA/PC/XI/2017 diberi tanda T-8;
  9. Fotocopy Surat Nomor : 00/int.Mapsus/XII/2017 diberi tanda T-9;
  10. Fotocopy Perjanjian Penitipan Bilyet Giro Nomor : 001/MA/PCM/PB/I/2018 diberi tanda T-10;
  11. Fotocopy Daftar Aset PT. Map Surveillances diberi tanda T-11;
  12. Fotocopy Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit diberi tanda T-12;
  13. Fotocopy Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit diberi tanda T-13;
  14. Fotocopy Daftar Komponen Upah Karyawan PT. Map Surveillances diberi tanda T-14;

Menimbang, bahwa semua Surat bukti tersebut telah diperiksa dan dicocokkan dengan yang aslinya, dan telah diberi meterai yang cukup sehingga sah sebagai bukti ;

Menimbang, bahwa Kuasa Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, yang bernama Waluyo Nugroha, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah sebagai staf legal (bagian hukum) PT.Map surveillances;
- Bahwa saksi yang membuat draf Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWTT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dan Tergugat:

Halaman 20 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan jumlah karyawan yang ada di PT.Map Surveillances berjumlah 96 orang, semua karyawan tersebut dari PKWT diangkat menjadi PKWTT;
- Bahwa saksi menerangkan perpanjangan kontrak atau PKWT maupun PKWTT hanya jeda selama 1 (satu) minggu;
- Bahwa saksi menerangkan di PT.Map Surveillances belum ada Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama, yang ada hanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa saksi menerangkan di PT.Map Surveillances tidak ada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak ada hubungan kerja atau hubungan hukum dengan perusahaan lain, kecuali hanya dengan PT.Map Surveillances;
- Bahwa saksi mengakui kesalahan mengenai Internal Memo seharusnya tidak diumumkan di papan pengumuman, hanya untuk site manager dan agar dikonsultasikan ke Disnaker setempat, namun Penggugat dan pekerja lainnya setelah mengetahui isi internal memo tersebut timbulah keluh kesah diantara para pekerja;
- Bahwa saksi menerangkan alasan tergugat mengeluarkan internal memo karena PT.Map Surveillances telah mengundurkan diri dari kontrak kerjasama antara PT.Map Surveillances dengan mitra BUMD PD.Perdana Cipta Mandiri dengan PT.Antam di Pulau Pakal diakibatkan kondisi yang memaksa dan terus merugi, sehingga kegiatan pekerjaan di lokasi pulau pakal tutup permanen atau selamanya tidak beroperasi;
- Bahwa saksi menerangkan memang benar dalam internal memo tersebut tergugat menawarkan kepada Penggugat dan pekerja lainnya untuk dipindahkan kelokasi kerja yang baru, jika Penggugat tidak bersedia dipindahkan, maka Tergugat akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan merujuk pasal 161 ayat (3) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- Bahwa saksi menerangkan benar tergugat telah mengeluarkan pengumuman di papan pengumuman yang pada intinya sama dengan keterangan yang ada pada internal memo, hanya konsekuensinya yang menyatakan bagi karyawan yang tidak berdsedia dipindahkan, tergugat akan melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan pasal 163 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003;

Halaman 21 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

#### Disclaimer

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



- Bahwa saksi menerangkan tidak hadir dalam perundingan tripartite (mediasi) di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Halmahera Timur antara Penggugat dan tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 2 April 2018;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan sesuatu lagi, selanjutnya mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Eksepsi:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang dipertimbangkan sebagai berikut :

### A. Tentang Surat Kuasa Cacat Formil

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 1795 KUH Perdata yang mengatur tentang pembuatan Surat Kuasa Khusus yang menjelaskan, pemberian kuasa untuk bertindak mewakili kepentingan pemberi kuasa sebagai pihak principal. Namun tidak terdapat ketentuan yang mengatur tentang tata urutan penomoran surat kuasa

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 1795 KUH Perdata disebutkan pemberian kuasa dapat dilakukan secara khusus, yaitu hanya mengenai satu kepentingan tertentu atau lebih, atau secara umum yaitu meliputi segala kepentingan pemberi kuasa;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 1795 KUH Perdata bahwa surat kuasa khusus hanya untuk satu kepentingan saja. Di dalamnya agar tindakan-tindakan apa saja yang boleh dilakukan oleh penerima kuasa;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum, maka sepatutnya eksepsi pada point ini harus ditolak;

### B. Tentang Mediasi

Menimbang, bahwa dalil Tergugat mengenai kehadiran perwakilan dalam perundingan yang dilaksanakan oleh mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur haruslah didasarkan pada surat kuasa yang diberikan kepada perwakilan yang mengikuti perundingan dimaksud;

*Halaman 22 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte*



Menimbang, bahwa dalil Penggugat dalam bantahannya dalam replik berkaitan dengan perwakilan pekerja dalam perundingan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur, seluruh pekerja hadir dalam mediasi tersebut, namun didalam risalah dicantumkan nama Mirwan Yasim dkk, yang mana maksud dkk (dan kawan-kawan) yaitu seluruh pekerja yang nama-namanya disebutkan dalam lampiran risalah dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan risalah tersebut;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat dalam bantahannya dalam replik menyatakan, Penggugat telah melampirkan risalah perundingan dalam gugatan Penggugat sebagaimana perintah dalam pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak terdapat perintah untuk melampirkan anjuran;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas adalah cukup beralasan bagi Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus dinyatakan ditolak;

Dalam Pokok Perkara:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai perpindahan lokasi pekerjaan dari Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur ke daerah/lokasi baru di Desa Kolo Bawah, Kecamatan Mamosalato, Kabupaten Marowali, Provinsi Sulawesi Tengah;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal yang menjadi pokok permasalahannya;

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya mohon supaya Majelis Hakim menyatakan bahwa Surat Internal Memo Nomor: 411/IM/MAP/PC/XI/2017 sepanjang menyangkut dengan Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal 161 ayat (3) adalah batal demi hukum, dan menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang dimulai sejak 21 Oktober 2012 adalah sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa Penggugat juga memohon supaya Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar upah tetap Penggugat pada setiap bulannya hingga Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) ini ditetapkan melalui keputusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dan

*Halaman 23 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte*



memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan pasal 164 ayat (3) Jo. Pasal 156 ayat (1), ayat(2), ayat(3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal-hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat-surat berupa P-1 sampai dengan P-7 dan dua orang saksi yang bernama Djauhari Muhidin dan Pristi Wadi Sahbudin;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati bukti P-1 dan P-2, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-3 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa bertitik tolak awalnya terjadi perselisihan antara Penggugat dan Tergugat karena telah dikeluarkannya internal memo oleh Tergugat sebagaimana bukti P-4, sehingga Penggugat dan karyawan lainnya merasa tidak nyaman lagi bekerja di lingkungan pabrik tempat mereka bekerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-5 dan bukti P-6, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam perundingan mediasi (tripartite) tersebut tidak ada kata sepakat, masing-masing pihak mempertahankan argumentasinya sehingga mediator mengeluarkan anjuran dan disampaikan ke para pihak agar memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran tersebut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7 bahwa Penggugat dan karyawan lainnya tetap berupaya untuk menyelesaikan perselisihan dalam perkara a quo melalui jalur perundingan yang dimediasi oleh Mediator Hubungan Industrial agar tercapainya win-win solution, namun kenyataannya menemui jalan buntu, sehingga pada akhirnya Penggugat mencari keadilan demi mendapatkan hak-haknya untuk menyelesaikan perselisihan dalam perkara a quo melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate;

Menimbang, bahwa saksi Pristi Wadi Sahbudin, menerangkan bahwa saksi bekerja dengan Tergugat sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebagai pekerja kontrak (PKWT) dan sejak tahun 2017 diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT), saksi juga membenarkan bahwa upah pokok yang



diterima setiap bulannya sebesar Rp. 2.925.935,-(Dua Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah);

Menimbang, bahwa dalam perundingan Bipartite maupun perundingan tripartite (mediasi) saksi bersama karyawan lainnya termasuk Penggugat juga hadir, dimana dalam perundingan tersebut tidak ada kesepakatan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha dimana Tergugat menolak atas pertimbangan hukum Mediator Hubungan Industrial (vide: P-6) yang disampaikan melalui anjuran dan risalah perundingan;

Menimbang, bahwa saksi Djauhari Muhidin menerangkan bahwa sejak masuk bekerja dengan Tergugat adalah status hubungan kerja PKWT (kontrak) selama 1 tahun, kemudian diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT), dan saksi juga menerangkan bahwa di dalam lingkungan perusahaan tidak ada organisasi serikat pekerja/ serikat buruh atau organisasi lainnya;

Menimbang, bahwa saksi menerangkan setelah dikeluarkannya internal memo oleh Tergugat, saksi dan karyawan lainnya termasuk Penggugat menanyakan kepada pihak manajemen tentang apa alasan Tergugat mengeluarkan internal memo tersebut, namun dari pihak Manajemen tidak dapat menjelaskan, hanya mengatakan menunggu dari pusat;

Menimbang, bahwa saksi menerangkan dan menanggapi atas internal memo tersebut saksi dan karyawan lainnya termasuk Penggugat menolak tawaran yang disampaikan oleh pihak Tergugat yaitu mengajak kepada saksi dan karyawan lainnya termasuk Penggugat untuk pindah lokasi kerja ke tempat lokasi kerja yang baru di Desa Kolo Bawah Kecamatan Mamosalato, Kabupaten Marowali Sulewesi Tengah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa T-1 sampai dengan T-14 dan satu orang saksi bernama Waluyo Nugroha;

Menimbang, bahwa bukti T-1, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa keabsahan dalam pemberi kuasa sebagaimana Salinan Akta Notaris Yayan Supiani,SH.,Mkn Nomor: 30 Tanggal 29 Januari 2018 “Pernyataan Keputusan Rapat PT.Map Surveillances”;

Menimbang, bahwa mencermati bukti T-2 bahwa dalam hal pelaksanaan pembayaran upah/gaji para karyawannya Tergugat mematuhi pada ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Maluku Utara;

Menimbang, bahwa bukti T-3 bahwa walaupun tidak lagi beroperasi ataupun tidak ada kegiatan pekerjaan di lokasi yang lama di Pulau Pakal



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Halmahera Timur, Tergugat tetap membayarkan upah/gaji Peggugat dan karyawan lainnya hingga bulan Januari 2018;

Menimbang, bahwa bukti T-4 mengenai Amandemen III Kontrak Kerja sama antara PT.Antam (Persero) Tbk, dan BUMD. Perdana Cipta Mandiri Tentang pengangkutan Bijih Nikel dari ETO sampai Palka Kapal di Tambang Pulau Pakal, Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam Amandemen III Kontrak tersebut tidak ada hubungannya terhadap tenaga kerja (Peggugat) ataupun karyawan yang bekerja di PT.Map Surveillances;

Menimbang, bahwa bukti T-5 mengenai Perjanjian Kerjasama antara BUMD Kabupaten Halmahera Timur PD.Perdana Cipta Mandiri dengan PT.Map Surveillances Tentang Penanganan Kegiatan Jasa Tambang pada PT.Antam (Persero) Tbk Unit Penambangan P.Pakal Halmahera Timur yang dibuat tanggal 8 Oktober 2015, setelah mencermati dan memperhatikan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam perjanjian tersebut merupakan perpanjangan dari perjanjian sebelumnya yang ditanda tangani pada tanggal 2 Agustus 2013, dan diperpanjang berlaku selama 3 (tiga) tahun terhitung mulai tanggal 3 Agustus 2016 sampai dengan tanggal 2 Agustus 2019;

Menimbang, bahwa bukti T-6 perihal Penghentian Kegiatan Operasional Hauling dan Transshipment di Palau Pakal, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa PT.Map Surveillances terhitung sejak tanggal 30 September menyatakan berhenti menjalankan kegiatan operasional Hauling dan Transshipment di Pulau Pakal Halmahera Timur dan hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian kewajiban PT.Map Surveillances terhadap karyawan dan pihak ketiga akan diselesaikan maksimal 1 bulan terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2017. Berkaitan dengan hal tersebut adalah merupakan rangkaian dari penyelesaian dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa bukti T-7 perihal Kontrak Kerjasama Jasa Tambang P.Pakal tanggal 19 Juli 2017, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa BUMD Perdana Cipta Mandiri pada prinsipnya menyetujui pengunduran diri PT.Map Surveillances sebagai mitra kerjasama BUMD dalam pelaksanaan Jasa Tambang PT.Antam di P.Pakal diakibatkan situasi dan kondisi yang memaksa untuk mengakhiri kerjasama dimaksud;

Menimbang, bahwa bukti T-8 mengenai internal memo dimana konsekuensinya bagi karyawan tetap yang tidak bersedia dipindahkan maka akan dilakukan PHK sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat (3), sedangkan bukti T-9 Perihal pemindahan relokasi kerja, dimana konsekuensinya bagi karyawan tetap yang

Halaman 26 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak bersedia dipindahkan akan dilakukan PHK sesuai dengan ketentuan pasal 163 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003;

Menimbang, bahwa bukti T-10 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pihak Tergugat telah menitipkan bilyet giro senilai Rp. 2.482.000.000,- (Dua Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Rupiah) kepada PD.Perdana Cipta Mandiri sebagai mitra kerja Tergugat. Adapun penitipan sebagaimana dimaksud yang fungsinya untuk pembayaran kompensasi para pekerja yang sedang berperkara atau akan berperkara;

Menimbang, bahwa bukti T-11 Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan inventarisasi alat-alat berat milik Tergugat yang ada di Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur;

Menimbang, bahwa bukti T-12 mengenai Tergugat telah mendaftarkan Perjanjian Bersama (PB) dalam hal kesepakatan hasil perundingan bipartite dengan karyawan yang telah menerima uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditetapkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa bukti T-13 mengenai dasar/alasan Tergugat menolak dalil tuntutan Penggugat terkait proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara a quo adalah merujuk pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut tidak memiliki hukum mengikat, sebagaimana tercantum dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

Menimbang, bahwa bukti T-14, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa antara Tergugat dan Penggugat memiliki hubungan kerja sebagaimana terdaftar nama-nama karyawan beserta susunan komponen upah/gaji yang telah dibayarkan oleh Tergugat kepada karyawan/ pekerja;

Menimbang, bahwa saksi Waluyo Nograha, menjelaskan alasan perusahaan Tergugat mengundurkan diri dari kontrak kerjasamanya antara PT.Map Surveillances dengan mitra BUMD PD.Perdana Cipta Mandiri dengan PT.Antam di Pulau Pakal diakibatkan kondisi yang memaksa akibatnya terus merugi, sehingga kegiatan pekerjaan di lokasi Pulau Pakal tidak beroperasi, hal tersebut sesuai dengan bukti surat T-6 dan T-7 yang diajukan oleh tergugat, maka Direktur Utama PT.Map Surveillances mengeluarkan Internal Memo (vide: T-8) kepada Site Manager untuk segera mensosialisasikan kepada karyawan dan staf di Pulau Pakal untuk mempersiapkan diri berpindah lokasi kerja di IUP PT.Ghanesa Wana Utama di Desa Kolo Bawah Kecamatan Mamosalato Kabupaten Marowali Sulawesi Tengah;

Halaman 27 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

#### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa Perusahaan sudah tidak ada kegiatan terhitung tanggal 30 Oktober 2017, sedangkan Penggugat bekerja terakhir pada tanggal 4 Nopember 2017, dikarenakan Perusahaan tutup dan akan pindah lokasi kerja ke lokasi kerja yang baru di Kabupaten Marowali Sulawesi Tengah, sesuai dengan bukti T-9 yang diajukan oleh Tergugat tentang Pengumuman tertanggal 10 Desember 2017 yang pada intinya mengajak kepada Penggugat dan karyawan lainnya untuk pindah lokasi kerja (relokasi), namun diabaikan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa apabila substansi pasal 2 ayat (1) huruf b PKWTT berkaitan pasal 13 PKWTT ditelaah dengan cermat, ketentuan itu bukan dasar hukum yang tepat untuk mendukung dalil Tergugat. Ketentuan pasal 2 ayat (1) huruf b dan pasal 13 PKWTT dimaknai bahwa perusahaan bermaksud melakukan perubahan isi PKWTT, kenyataannya melakukan pemindahan tempat kerja yang baru bagi karyawan yang telah diangkat menjadi PKWTT. Jika perbuatan yang bertujuan untuk mengurangi atau menambah ketentuan di dalam PKWTT kaedah pasal 2 ayat (1) huruf b dan pasal 13 PKWTT digunakan sebagai dasar hukum untuk hal yang dimaksud, maka pelaksanaan pemindahan karyawan ketempat lokasi kerja yang baru haruslah dirundingkan dengan Penggugat atau para karyawan;

Menimbang, bahwa mencermati pasal yang ditetapkan oleh Tergugat adalah kontradiksi menunjukkan pihak Tergugat yang tidak konsisten dalam menerapkan rujukan pasal mana yang harus diterapkan dalam penyelesaian perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat-surat serta keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, setelah mempelajari dan memperhatikan seluruh bukti Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja, sesuai bukti P-1 yang diajukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai fakta yang terurai didalam bukti P-2, P-3, P-4 dan P-6 berkaitan sesuai fakta yang terurai di dalam bukti T-3, T-8 dan T-14, sebelum Penggugat mengajukan gugatan ini, para pihak di dalam perkara a quo telah mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan ini melalui perundingan bipartite dan Tripartit (mediasi);

Menimbang, bahwa menurut Tergugat berprasangka baik, dengan mematuhi undang-undang tidak berkeinginan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja. Oleh karena itu maka semua pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) diangkat menjadi pekerja



dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Tergugat dengan prasangka baik tersebut, bahwa pekerja akan bersedia untuk dapat bekerja di lokasi pekerjaan/proyek yang baru yaitu di Kabupaten Marowali Sulawesi Tengah;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat tetapi membenarkan melakukan pemindahan relokasi kerja dari Pulau Pakal Kabupaten Halmahera Timur ke Desa Kolo Bawah Kecamatan Mamosalato Kabupaten Marowali Sulawesi Tengah berkaitan dengan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat (vide-T-9), Tergugat mendalilkan semua pekerja yang terikat PKWT (kontrak) diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT);

Menimbang, bahwa pada bagian lain Tergugat menegaskan bahwa terkait Internal Memo tidak sama sekali berisi ancaman untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebab Internal Memo adalah surat biasa yang bersifat tertutup dari Direksi kepada Site Manager dan bukan untuk para pekerja, yang resmi di umumkan untuk diketahui oleh para pekerja adalah pengumuman tertulis yang ditempelkan di papan pengumuman;

Menimbang, bahwa dasar/alasan Penggugat menolak sebagaimana tertuang dalam Internal Memo, yaitu tidak bersedia dipindahkan ke lokasi kerja yang baru berdasarkan pasal 3 ayat (1) PKWTT antara Penggugat dan Tergugat yang menguraikan tentang ruang lingkup pekerjaan menjelaskan bahwa "pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan dalam proyek jasa pengangkutan Biji Nikel dari Eto sampai Palka kapal di tambang Pulau Pakal Halmahera Timur yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada pekerja";

Menimbang, bahwa Penggugat atas ketentuan pasal 3 ayat (1) yang disebutkan diatas, maka Penggugat hanya memiliki kewajiban untuk bekerja pada lokasi yang ditentukan dalam pasal 3 ayat (1) dimaksud, bukan ditempat lain yang ditunjuk oleh Tergugat setelah perjanjian antara Penggugat dan Tergugat disepakati;

Menimbang, bahwa perpindahan lokasi pabrik tentu mengandung konsekuensi, mencermati argumentsi para pihak sebagaimana internal memo yang dikeluarkan oleh Tergugat menyatakan bagi karyawan yang tidak bersedia dipindahkan maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa memperhatikan praktik dibidang hubungan kerja sebagaimana pernah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000, kalau perusahaan melakukan pemindahan relokasi kerja, pekerja berhak untuk menolak, dan pengusaha memiliki hak yang sama, yaitu pengusaha berhak memindahkan pekerja ke lokasi pabrik yang baru, sebaliknya pekerja berhak menolak dipindahkan ke lokasi pabrik yang baru atau



sebaliknya. Oleh karena itu terkait pabrik yang/lokasi kerja yang baru, Tergugat dapat memindahkan karyawan ke lokasi pabrik yang baru, baik sebagian maupun seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tetap pada pendirian masing-masing, yakni Penggugat tidak bersedia (menolak) atas pemindahan tersebut, sedangkan Tergugat tetap pada kebijakan yang telah ditetapkan. Hal itu mengakibatkan perselisihan terjadi antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan/alasan yang diajukan oleh Penggugat, setelah Mejlis Hakim mempelajari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berlaku di dalam lingkungan Tergugat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, bisa diketahui dengan pasti bahwa PKWTT dan peraturan perundang-undangan tidak pernah mewajibkan Tergugat merelokasi kepada para karyawan yang tidak bersedia pindah ke lokasi perusahaan/pabrik yang baru;

Menimbang, bahwa oleh karena PKWTT dan peraturan perundang-undangan tidak mengatur tentang kewajiban Tergugat untuk merelokasi atau memindahkan para karyawannya, maka tuntutan/alasan karyawan tidak bersedia dipindahkan ke lokasi kerja yang baru sebagaimana diterangkan pada gugatan diatas, kalau dihubungkan dengan pengertian jenis perselisihan sebagaimana tertuang dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa jenis perselisihan dari objek perkara a quo adalah jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa Tergugat melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menerapkan pasal 161 ayat (3) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah tidak memenuhi unsurnya, dimana makna yang terkandung didalam ketentuan pasal tersebut adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja,,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, kenyataannya tidak terbukti Penggugat melakukan pelanggaran tersebut. Jika dikaitkan dengan penolakan untuk dipindahkan ke tempat kerja yang baru, hal tersebut tidak diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama ataupun undang-undang yang lainnya;

Menimbang, bahwa memperhatikan rangkaian permasalahan yang terjadi, prosedur penyelesaian yang telah ditempuh oleh Tergugat, serta substansi dari setiap risalah bipartite maupun kompensasi PHK yang diuraikan oleh Tergugat di dalam jawabannya maka, berdasarkan pasal 151 ayat (2), ayat



(3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 14 UU No.2 tahun 2004 tentang PPHI, Majelis Hakim berpendapat keinginan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat melalui putusan Pengadilan ini, telah memenuhi prosedur hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa menyangkut pokok perkara, Majelis Hakim menilai kesediaan Tergugat di dalam bipartite maupun teripartit menawarkan alternatif PHK dan meminta diberikan kompensasi berupa uang, terhadap kenyataan seperti itu, menurut Majelis Hakim telah cukup sebagai alasan untuk mengabulkan substansi gugatan perselisihan PHK yang diajukan oleh Penggugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan telah bersesuaian dengan kenyataan bahwa anjuran mediator terkait objek perkara a quo adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa pengusaha dan pekerja memiliki kewajiban yang sama dalam menjaga kelangsungan hubungan. Meskipun demikian, undang-undang memberi pilihan kepada pekerja dan pengusaha dalam menentukan arah dan kualitas hubungan dengan memperhatikan kepentingan yang berimbang;

Menimbang, bahwa oleh karena proses PHK antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan, dimana fakta memperlihatkan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran dalam pengakhiran hubungan kerja, maka setelah memperhatikan kenyataan yang terdapat di dalam dokumen pembuktian, maupun kompensasi yang akan diberikan oleh tergugat, karenanya dengan berpedoman pada pasal 151 ayat (3) dan pasal 152 UU No.13 tahun 2003, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Januari 2018;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, apakah gugatan Penggugat dapat dikabulkan atau tidak dapat diterima ataupun ditolak, maka berdasarkan pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil Tergugat dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah merujuk pada pasal 161 ayat (3), Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan dan tidak ada relevansinya dengan isi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang telah disepakati antara Tergugat dan Penggugat;



Menimbang, bahwa setelah mencermati secara teliti substansi gugatan Penggugat dan substansi bantahan/sangkalan Tergugat yang pada akhirnya masing-masing menyampaikan dalam kesimpulan para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan dasar hukum dalam penyelesaian perkara a quo, adalah mengacu kepada pasal 163 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto pasal 28 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 78 tahun 2001, tentang perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor.Kep.-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 28 ayat (1) Kep.Men No.78 tahun 2001 dimaksud adalah sebagai berikut Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dengan nilai syarat kerja yang baru minimal sama dengan nilai syarat kerja yang lama dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan pasal 24;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim cukup beralasan, gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagaian;

Menimbang, oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan PHK dilakukan bukan karena Penggugat melakukan pelanggaran hukum maka Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan pasal 24, Kep.Men Nomor 78 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya mengenai upah Penggugat sebesar Rp. 3.725.395,- per bulan. Memperhatikan jawaban Tergugat nilai upah yang dalilkan oleh Penggugat, dibantah oleh Tergugat, dan mendalilkan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Maluku Utara adalah sebesar Rp. 2.949.157,- oleh karena itu Majelis Hakim akan menghitung dengan berpedoman pada dasar komponen upah terakhir yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat (vide: T-3 dan vide T-14), yaitu sebesar Rp. 2.949.157,- (Dua Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Sembilan Ribu Seratus Lima Puluh Tujuh Rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 157 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas upah pokok, dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, maka sesuai dengan bukti P-2 ternyata Penggugat tidak ada menerima tunjangan bersifat tetap untuk setiap bulannya, oleh karena itu upah Penggugat adalah sama dengan upah pokok sebesar Rp.2.949.157,- (Dua Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Sembilan Ribu Seratus Lima Puluh Tujuh Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan hukum tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum Penggugat pada angka 1 (satu), namun karena petitum pada angka 1 (satu) berkaitan dengan petitum berikutnya, maka Majelis Hakim akan memepertimbangkannya pada bagian terakhir;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 2 (dua) Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum sehingga dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum petitum pada angka 3 (tiga) sehingga dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) pada prinsipnya Tergugat tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima), Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, berkaitan dengan masa kerja Penggugat sebagaimana telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 14 undang-undang ketenagakerjaan, menurut pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian dibuat untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa merujuk pada pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Hubungan Kerja Terjadi Karena adanya Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh";

Menimbang, bahwa mengenai perhitungan masa kerja adalah dihitung sejak hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja

Halaman 33 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa dengan demikian pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kemudian diangkat menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), selama masih dalam 1 (satu) perusahaan, masa kerja dihitung sejak pertama kali adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memperhatikan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat. Penggugat mendalilkan bekerja dengan Tergugat sejak 27 Nopember 2012, oleh karena tidak dibantah oleh tergugat, maka Majelis Hakim berpedoman pada sejak hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dimulai, oleh karena itu masa kerja Penggugat pada saat putusan ini diucapkan adalah 5 tahun lebih, tetapi kurang dari 6 tahun;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangan dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon  $Rp. 2.949.157 \times 6 \times 1 = Rp. 17.694.942-$
- Uang Penghargaan masa kerja  $Rp. 2.949.157 \times 2 \times 1 = Rp.5.898.314,-$
- Uang pengobatan dan perumumahan  $15\% \times (Rp.17.694.942 + Rp.5.898.314-) = Rp.3.538.988,-$
- Total Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah :  $Rp. 17.694.942,- + Rp.5.8898.314,- + Rp.3.538.988,- = Rp. 27.132.244,-$  (Dua Puluh Tujuh Juta Seratus Tiga Puluh Dua Ribu Dua Ratus Empat Puluh Empat Rupiah );

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) tentang Sita Jaminan (conservatoir beslag) Majelis Hakim mempertimbangkan karena selama proses persidangan, kuasa Penggugat tidak pernah secara administrasi memohon sita jaminan sehingga terhadap sita jaminan tidak beralasan hukum dan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum pada angka 9 (Sembilan), Majelis Hakim berpendapat dimana petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 606 RV sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasar pasal 58 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena gugatan Penggugat dibawah Rp. 150.000.000,- maka biaya perkara dibebankan kepada Negara yang jumlahnya Rp. 481.000,- (Empat Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Rupiah);

Halaman 34 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan – Peraturan yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

Dalam Eksepsi

Menolak Eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sejak hubungan kerja dimulai tertanggal 27 Nopember 2012;
3. Menyatakan Internal Memo yang dikeluarkan oleh Tergugat Nomor: 411/IM/MAP/PCC/XI/2017 sepanjang dengan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada pasal 161 ayat (3) adalah batal demi hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian hak serta hak-hak lainnya dengan rincian sebagai berikut :
  - Uang pesangon  $Rp. 2.949.157 \times 6 \times 1 = Rp. 17.694.942-$
  - Uang Penghargaan masa kerja  $Rp. 2.949.157 \times 2 \times 1 = Rp.5.898.314,-$
  - Uang pengobatan dan perumahan  $15\% \times (Rp.17.694.942 + Rp.5.898.314,-) = Rp.3.538.988,-$
  - Total Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah :  $Rp. 17.694.942,- + Rp.5.8898.314,- + Rp.3.538.988,- = Rp. 27.132.244,-$  (Dua Puluh Tujuh Juta Seratus Tiga Puluh Dua Ribu Dua Ratus Empat Puluh Empat Rupiah);
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Januari 2018;
6. Membebankan ongkos perkara kepada Negara sejumlah Rp.481.000,00 (empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada hari Kamis 5 April 2018, oleh kami Nithanel N.Ndaumanu, S.H.,M.H. sebagai Hakim Ketua, Thobari,S.H dan Heri Purnomo,S.Si sebagai Hakim

Halaman 35 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Ternate Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte, tanggal 4 Januari 2018, putusan putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum, pada hari Senin tanggal 9 April 2018, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Afandi,SH, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dengan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat tanpa dihadiri Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

ttd

Thobari,S.H.

ttd

Heri Purnomo,S.Si.

Hakim Ketua,

ttd

Nithanel N. Ndaumanu,SH.,M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Afandi,S.H.

## Perincian biaya perkara:

1. Biaya Pendaftaran/PNBP .....	Rp. 30.000,-
2. Biaya Pemberkasan/ATK .....	Rp. 50.000,-
3. Biaya Panggilan .....	Rp. 390.000,-
4. Biaya Materai .....	Rp. 6.000,-
5. Biaya Redaksi .....	Rp. 5.000,-
J u m l a h .....	Rp. 481.000,-

( Empat Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Rupiah).

Halaman 36 dari 36 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

### Disclaimer

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