



PUTUSAN

Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, memeriksa dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

Natalia Wonlele ; NIK 8171016002780001, Umur 42 tahun, Jenis kelamin Perempuan, Agama Kristen, Pekerjaan Karyawan Swasta, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan Raya Sesetan, Gang Trijata, Nomor 7B, Tengah, Kelurahan/Desa Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Provinsi Bali, dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya Alfridus Ane, S.H., M.H., dan Antonius Bria, S.H., M.H., advokat/pengacara & konsultan hukum pada kantor hukum "Antonius Bria, S.H., M.H. & Partners", beralamat di Jalan Melasti Nomor 09 Legian Kelod, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, berdasarkan surat kuasa tanggal 26 April 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT. Bandar Nelayan, beralamat di Jalan Ikan Tuna IV, No. 8, Kelurahan/Desa Pedungan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Provinsi Bali, dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya I GUSTI PUTU SUENA, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum dari "BAS TRISAKTI Law Office", yang berkantor di Jalan Gunung Tangkuban Perahu, Perumahan Padang Lestari Blok O Nomor 14 Kerobokan Kaja, Kuta Utara, Badung - Bali, berdasarkan

Halaman 1 dari 40 Putusan PHI Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat kuasa khusus tanggal 4 Juni 2021 021, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 24 Mei 2021, yang dilampiri dengan anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 27 Mei 2021 dalam Register Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja (sebagai Fillet/Trimming) pada PT.Bandar Nelayan sejak tanggal 7 April 2013 sampai dengan 26 Desember 2019 (bekerja selama lebih dari 6 (enam) tahun lamanya);
2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat mendapatkan upah terakhir sebesar Rp 2.508.000,- (dua juta lima ratus delapan ribu rupiah), padahal dari bulan Januari 2019 sampai dengan November 2019 (sebelum Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat), Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp 3.241.000,- (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah);
3. Bahwa pada tanggal 21 November 2019, Penggugat mendapatkan pemecatan secara lisan dari Management PT.Bandar Nelayan yang diwakili oleh Bapak Anton selaku Manager Produksi, yang pada prinsipnya menyatakan bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, sehingga hak dan kewajiban antara Tergugat dengan Penggugat

Halaman 2 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah berakhir, dan Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak-hak pada Penggugat;

4. Bahwa pada tanggal 22 November 2019, Penggugat menindaklanjuti hal tersebut dan berusaha menghadap direktur PT.Bandar Nelayan, dengan tujuan untuk mendapatkan penjelasan terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak Penggugat, namun Penggugat tidak bisa menemui direktur dikarenakan tidak mendapatkan ijin dari Bapak Anto selaku Manager Produksi dan Bapak Adi Sunarko selaku Operational Manager pada PT.Bandar Nelayan;
5. Bahwa berdasarkan penjelasan dari Bapak Anton selaku Manager Produksi pada PT.Bandar Nelayan, pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat tidak masuk kerja selama lebih kurang 12 (dua belas) hari tanpa adanya keterangan/pemberitahuan;
6. Bahwa dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak maka Penggugat mengajukan permintaan perundingan bipartit kepada Tergugat mengenai hak-hak Penggugat sebagaimana dalam surat permintaan perundingan bipartit nomor 13/01/2020 tertanggal 13 Januari 2020, dan surat permintaan perundingan bipartit nomor 02/01/2020, tertanggal 16 Januari 2020, namun tidak adanya itikad baik dari Tergugat mengenai permintaan perundingan bipartit dari Penggugat tersebut;
7. Bahwa oleh karena tidak adanya itikad baik dari Tergugat dan tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja dan hak-hak Penggugat maka pada tanggal 20 Januari 2020 Penggugat menyampaikan permohonan untuk penyelesaian permasalahan ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Pemerintah Kota Denpasar (DTKSK Kota Denpasar), sebagaimana

Halaman 3 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diamanatkan oleh ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

8. Bahwa kemudian, DTKSK Kota Denpasar menindaklanjutinya sebagaimana surat panggilan klarifikasi/mediasi nomor 565/159/DTKSK, tertanggal 27 Januari 2020 namun hasil perundingan gagal dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat tetap pada pendirian masing-masing;
9. Bahwa gagalnya hasil perundingan antara Penggugat dan Tergugat pada DTKSK Kota Denpasar, maka DTKSK Kota Denpasar menyerahkan proses perundingan selanjutnya pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral (Disnaker & ESDM) Provinsi Bali;
10. Bahwa kemudian Disnaker & ESDM Provinsi Bali menindaklanjutinya sebagaimana surat panggilan klarifikasi/mediasi nomor 560/1403/IV/Disnaker & ESDM, tertanggal 12 Februari 2020, dan surat panggilan klarifikasi/mediasi nomor 560/260/IV/Disnaker & ESDM, tertanggal 10 Maret 2020, namun hasil perundingan tersebut gagal dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat masih tetap pada pendiriannya masing-masing;
11. Bahwa dari hasil perundingan tersebut didapatkan kesimpulan sebagaimana Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial nomor 560/2983/IV/Disnaker & ESDM, tertanggal 1 April 2020, sebagai berikut:

- 1) Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasari oleh perjanjian kerja secara tertulis, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa Penggugat telah melanggar disiplin kerja yaitu tidak masuk kerja selama lebih kurang 12 (dua belas) hari dan melakukan penolakan/membantah arahan dan teguran dari pimpinan. Tergugat memutuskan hubungan kerja tersebut tanpa pernah menerbitkan/

Halaman 4 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat, yang mana hal ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- 3) Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa telah berakhirnya masa kontrak dan tidak memperpanjang masa kontrak Penggugat. Padahal selama lebih kurang 6 (enam) tahun lamanya Penggugat bekerja pada Tergugat, status Penggugat masih tetap sebagai karyawan kontrak dikarenakan Tergugat selalu memperpanjang masa kontrak Penggugat setiap tahun. Hal ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Bahwa Tergugat akan memberikan kompensasi kepada Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut sebesar Rp 10.032.000,- (sepuluh juta tiga puluh dua ribu rupiah), dengan penghitungan 4 (empat) bulan upah sesuai upah terakhir yang diterima oleh Penggugat, padahal Penggugat telah bekerja selama lebih dari 6 (enam) tahun lamanya dan penghitungan kompensasi tersebut hanya berdasarkan upah yang telah dipotong yaitu sebesar Rp 2.508.000,- (dua juta lima ratus delapan ribu rupiah). Padahal upah yang seharusnya diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 3.241.000,- (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah). Hal ini telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Bahwa Tergugat dan Penggugat tidak tercapai kesepakatan mengenai penyelesaian yang dilakukan pada Disnaker & ESDM Provinsi Bali dan Tergugat menolak anjuran dari Disnaker & ESDM Provinsi Bali.

12. Bahwa oleh karena proses mediasi pada Disnaker & ESDM Provinsi Bali tidak berjalan dengan baik dan tidak tercapainya kesepakatan antara

Halaman 5 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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

Penggugat dan Tergugat sebagaimana yang seharusnya ditegaskan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar;

13. Bahwa menunjuk pada ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat mempunyai hak-hak sebagai pekerja (karena telah bekerja selama lebih dari 6 (enam) tahun lamanya) dan penghitungan pesangon berdasarkan upah bulan Januari 2019 sampai dengan bulan November 2019, sebesar Rp3.241.000,00 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah), sebagai berikut:

Uang Pesangon (UP) = masa kerja x upah pokok
= 7 bulan upah x Rp3.241.000,00
= Rp22.687.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
= masa kerja x upah pokok
= 3 bulan upah x Rp3.241.000,00
= Rp9.723.000,00

Uang Penggantian Hak (UPH) = 15% x (UP + UPMK)
= 15% x (Rp22.687.000,00 + Rp9.723.000,00)
= 15% x Rp32.410.000,00
= Rp4.861.500,00

Jumlah = Rp22.687.000,00 + Rp9.723.000,00
= Rp32.410.000,00 + Rp4.861.500,00
= Rp37.271.500,00

(Tiga puluh tujuh juta dua ratus tujuh puluh satu ribu lima ratus rupiah).

Halaman 6 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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)



14. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat maka hak atau upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp 74.543.000 (Tujuh puluh empat juta lima ratus empat puluh tiga ribu rupiah);

15. Bahwa gugatan ini diajukan cukup beralasan dan dengan disertai bukti-bukti yang otentik yaitu didasarkan pada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial nomor 560/2983/IV/Disnaker & ESDM, tertanggal 1 April 2020, maka sesuai dengan Pasal 180 HIR/Pasal 191 ayat (1) RBg dan Pasal 108 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta SEMA Nomor 3 Tahun 2000, segala penetapan dan putusan pengadilan dalam perkara ini dengan putusan dapat dijalankan/dilaksanakan lebih dahulu (*uit voorbaar bijvooraad*) meskipun ada upaya hukum (*verzet*, *banding*, dan *kasasi*) dari Tergugat;

16. Bahwa agar Tergugat dapat melaksanakan putusan perkara ini nanti, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 225 HIR/259 RBg, kami mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa/*dwangsom* kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari, setiap Tergugat lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan sampai dilaksanakan;

17. Bahwa demi keadilan, kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak Penggugat, maka tiada jalan lain kecuali menyerahkan perkara ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar untuk memeriksa, mengadili dan kemudian memutus perkara ini.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka kami mohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar dan/atau majelis hakim pemeriksa perkara ini untuk memeriksa, mengadili dan memberikan putusan sebagai berikut:

Halaman 7 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja;
3. Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus, karena pemutusan hubungan kerja;
4. Menyatakan secara hukum penghitungan pesangon berdasarkan upah sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp3.241.000,00 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp74.543.000,00 (Tujuh puluh empat juta lima ratus empat puluh tiga ribu rupiah), dengan perincian penghitungan sebagai berikut:

Uang Pesangon (UP) = masa kerja x upah pokok
= 7 bulan upah x Rp3.241.000,00
= Rp22.687.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
= masa kerja x upah pokok
= 3 bulan upah x Rp3.241.000,00
= Rp9.723.000,00

Uang Penggantian Hak (UPH)
= 15% x (UP + UPMK)
= 15% x (Rp22.687.000,00 + Rp9.723.000,00)
= 15% x Rp32.410.000,00
= Rp4.861.500,00

Jumlah = Rp22.687.000,00 + Rp9.723.000,00
= Rp32.410.000,00 + Rp4.861.500,00
= Rp37.271.500,00 x 2
= Rp74.543.000,00

Halaman 8 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Tujuh puluh empat juta lima ratus empat puluh tiga ribu rupiah);

6. Menyatakan secara hukum bahwa putusan perkara ini dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*verzet*, banding dan kasasi dari Tergugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan isi putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar dan/atau majelis hakim pemeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya demi tegaknya hukum (***ex aequo et bono***).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat hadir menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi ternyata tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat memberikan jawaban tertanggal 14 Juni 2021, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana terurai dalam surat gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang Tergugat akui kebenarannya dalam jawaban berikut;
2. Bahwa benar Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berakhir pada tanggal 31 Desember 2019 (bukti T.1);

Halaman 9 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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 teruat 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

3. Bahwa gaji/upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp 3.236.000,- (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) per bulan (bukti T.2);
4. Bahwa terhadap dalil nomor 3 gugatan Penggugat dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, tidak benar Tergugat melakukan tindakan pemecatan kepada Penggugat pada tanggal 21 Nopember 2019, yang benar adalah Tergugat memberikan pengarahan kepada Penggugat karena Penggugat pada tanggal 10 Nopember 2019, tanggal 17 Nopember 2019 dan tanggal 18 Nopember 2019 tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan alasan yang dapat diterima, maksud pengarahan tersebut agar Penggugat lebih disiplin, agar selalu memberitahukan dengan alasan yang dapat diterima apabila tidak masuk kerja, agar tidak mengulangi perbuatannya yang sering tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan tanpa alasan yang dapat diterima (bukti T.3);
5. Bahwa terhadap pengarahan tersebut dalam angka 4 diatas, Penggugat membantah dan melakukan penolakan terhadap arahan pimpinan perusahaan. Tergugat (Pimpinan perusahaan) memberikan perintah kepada Penggugat agar lebih disiplin dalam bekerja, agar selalu memberitahukan dengan alasan yang dapat diterima apabila tidak masuk kerja, agar tidak mengulangi perbuatannya yang sering tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan tanpa alasan yang dapat diterima. Namun Penggugat melakukan perlawanan dengan membantah perintah Penggugat (pimpinan perusahaan), tindakan ini dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang dapat diberikan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat ataupun perjanjian kerja waktu tertentu dihentikan;
6. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 4 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, tidak benar pada tanggal 22 Nopember 2019 Manager Produksi dan Operation Manager menghalangi Penggugat

Halaman 10 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menemui pimpinan perusahaan, pada tanggal 22 Nopember 2019
Penggugat masih masuk kerja seperti biasa (bukti T.3);

7. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 5 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 12 (dua belas) hari adalah pada tanggal 19 Desember 2019 sampai dengan tanggal 31 Desember 2019, sedangkan Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa keterangan adalah pada tanggal 21 Nopember 2019 (bukti T.4);
8. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 6 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, dalam surat permintaan perundingan bipartit I (pertama) dari Penggugat tanggal 13 Januari 2020 dan surat permintaan perundingan yang ke-2 tanggal 16 Januari 2020 Penggugat menentukan sendiri tempat berunding yaitu di kantor PT.Bandar Nelayan, namun pada kenyataannya dalam dua kali permintaan berunding tersebut Penggugat tidak pernah datang ke kantor PT.Bandar Nelayan untuk berunding (bukti T.5 dan T.6);
9. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 7 yang menyatakan tidak adanya itikad baik dari Tergugat dan tidak tercapainya kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, sebagaimana Tergugat jelaskan dalam angka 8 diatas tidak pernah terjadi perundingan antara Penggugat dan Tergugat karena Penggugat tidak pernah datang memenuhi permintaannya sendiri untuk berunding;
10. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 8 yang menyatakan hasil perundingan di Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar gagal karena antara Penggugat dan Tergugat tetap pada pendirian masing-masing dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, Tidak benar

Halaman 11 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



telah terjadi perundingan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar karena Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tidak dapat melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial karena pada saat itu Dinas Tenaga Kerja dan sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tidak mempunyai Mediator Ketenagakerjaan, disamping itu surat undangan dari Dinas Tenaga Kerja dan sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Nomor: 565/159/DTKSK tanggal 27 Januari 2020 menyebutkan Undangan Klarifikasi dan bukan undangan mediasi yang Tergugat terima tanggal 30 Januari 2020 jam 13.40 wita sedangkan undangan klarifikasi jam 09.00 wita sehingga Tergugat tidak sempat datang memenuhi undangan tersebut (bukti T.7);

11. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 11 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020 dengan tegas Mediator menganjurkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan agar Penggugat kembali bekerja di perusahaan Tergugat dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan perusahaan, namun Penggugat tidak ada menyebutkan anjuran Mediator yang menganjurkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan agar Penggugat kembali bekerja di perusahaan Tergugat dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan perusahaan, hal dalam dalil gugatannya, terlebih lagi Penggugat menyatakan Tergugat menolak anjuran mediator, hal ini adalah pernyataan yang konyol dan tidak bertanggungjawab karena Tergugat dengan tegas dapat menerima anjuran mediator dan bersedia menerima Penggugat kembali bekerja di perusahaan Tergugat (bukti T.8 dan T.9);



12. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 13 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, gugatan Penggugat dalam hal ini adalah tanpa dasar hukum yang jelas karena undang-undang yang berlaku saat ini tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Undang Undang Nomor: 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan memperhatikan Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Nomor: 159/PKK-WT/BN/2019 tanggal 30 Desember 2018 yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat dalam Pasal IX menyebutkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pihak Pertama (Tergugat) kepada Pihak Kedua (Penggugat) dapat dilakukan, dalam angka 2 pasal tersebut menyebutkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila "Habisnya masa Perjanjian Kontrak Kerja pada waktu tertentu". Dalam angka 6 pasal tersebut menyebutkan "Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Pihak Kedua (Penggugat) tidak mendapat ganti rugi dalam bentuk apapun juga". Perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dalam Pasal II perjanjian kerja dimaksud "Perjanjian kontrak kerja waktu tertentu ini berlaku selama satu tahun dihitung mulai tanggal 31 Desember 2018 sampai dengan tanggal 31 Desember 2019" (bukti T.1). Berdasarkan penjelasan tersebut adalah beralasan hukum gugatan Penggugat dalam hal ini dinyatakan ditolak;

13. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 13 dengan tegas Tergugat tolak pula kebenarannya, dengan alasan Tergugat menerima anjuran mediator untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagaimana dicantumkan dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Halaman 13 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Nomor: 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020. Tergugat telah memanggil Penggugat untuk bekerja secara patut sebanyak 3 (tiga) kali yaitu pertama dengan surat Nomor: 002/Fillet/BN/IV/2020 tanggal 7 April 2020 (bukti T.10), kedua dengan surat Nomor: 003/Fillet/BN/V/2020 tanggal 4 Mei 2020 (bukti T.11), dan yang ketiga dengan surat Nomor: 004/Fillet/BN/V/2020 tanggal 9 Mei 2020 (bukti T.12), namun Penggugat tidak pernah datang kembali untuk bekerja maka Tergugat menyatakan Penggugat telah mengundurkan diri dengan surat Nomor: 005/FILLET/BN/V/2020 tanggal 13 Mei 2020 (bukti T.13). Dengan demikian tidak ada kewajiban dari Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi, dan oleh karenanya gugatan Penggugat dalam hal ini adalah beralasan hukum untuk ditolak;

14. Bahwa terhadap dalil gugatan penggugat dalam angka 14 dengan tegas Tergugat tolak, gugatan Penggugat dalam hal ini tanpa dasar hukum yang jelas, tidak ada satu pasal pun dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan demikian pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan hal-hal yang seperti gugatan Penggugat dalam hal ini terlebih lagi dengan menuntut sebesar 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (mendapatkan perhitungan dari mana?), oleh karenanya adalah beralasan hukum gugatan Penggugat dalam hal ini dinyatakan ditolak;

15. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 15 dengan tegas Tergugat tolak kebenarannya, yang dijadikan alasan oleh Penggugat untuk menggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dahulu (uitvoerbaar nij voorraad) adalah Risalah Penyelesaian Perselisihan

Halaman 14 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial Nomor: 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020 yang dengan tegas Mediator menganjurkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan agar Penggugat kembali bekerja di perusahaan Tergugat dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan perusahaan, dan Tergugat menyatakan menerima anjuran tersebut dan bersedia menerima Penggugat kembali bekerja, tidak ada anjuran Mediator yang menganjurkan agar Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat. Dengan demikian gugatan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) adalah tidak beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak. Disamping itu dalam SEMA Nomor: 4 Tahun 2001 disebutkan untuk menjamin dapat dilaksanakannya putusan seta merta (*uitvoerbaar bijvoorraad*) agar tidak menimbulkan kerugian pada pihak lawan dikemudian hari maka pihak pemohon haruslah menyerahkan sejumlah jaminan yang nilainya sama dengan objek yang dimohon, ditambah lagi menurut ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR/191 ayat (1) RBg dan SEMA Nomor: 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat dipertimbangkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dulu atau putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) yaitu:

- a. Gugatan didasarkan pada bukti surat yang otentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan bukti;
- b. Gugatan tentang hutang-piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;

Halaman 15 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa menyewa sudah habis/lampau, atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik;
- d. Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gonogini) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi pasal 332 RV;
- f. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
- g. Gugatan sengketa mengenai bezitrecht.

Sedangkan gugatan Penggugat dalam hal ini tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas, oleh karenanya adalah beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

16. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dalam angka 16 dengan tegas Tergugat tolak, atas gugatan Penggugat agar Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap hari apabila lalai dalam menjalankan putusan, dapat Tergugat tanggapi yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 606a Rv disebutkan: sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk suatu yang lain dari membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhakum tidak mematuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa. Menurut pendapat ahli hukum Subekti dan Tjitrosoedibio yang dikutip oleh Yusida Wahyu Rezki dalam menyusun sebuah karya ilmiah menyebutkan bahwa uang paksa sebagai: sebegitu jauh suatu putusan pengadilan memutuskan penghukuman untuk

Halaman 16 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuatu lain daripada untuk membayar sejumlah uang, maka dapatlah ditentukan didalamnya bahwa si terhukum tidak/belum memenuhi putusan tersebut, ia pun wajib membayar sejumlah uang yang ditetapkan dalam putusan itu, disebut uang paksa (pasal 606a Rv). Dari ketentuan serta pendapat ahli tersebut diatas jelas penekanannya pada putusan yang "bukan berupa pembayaran sejumlah uang", sedangkan gugatan dalam perkara aquo adalah berupa pembayaran sejumlah uang yaitu gugata atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Jadi menurut hemat Tergugat gugatan Penggugat dalam hal ini tidaklah memenuhi unsur-unsur ketentuan serta pendapat ahli tersebut diatas sehingga oleh karenanya gugatan Penggugat dalam hal ini adalah beralasan hukum untuk ditolak;

17. Bahwa menurut Pasal 58 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan : Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan dalam perkara aquo tidak mencapai nilai Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak pihak tidak dikenakan biaya perkara;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa terjadinya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah karena masa kerja Penggugat pada perusahaan Tergugat telah berakhir dan Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana disebutkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat. Disamping itu Tergugat telah memanggil Penggugat untuk bekerja kembali di perusahaan Tergugat secara patut sebanyak 3 (tiga) kali namun Penggugat tidak memenuhinya sehingga Penggugat dikwalifikasikan telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat, dengan demikian Penggugat tidak berhak atas uang

Halaman 17 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Oleh karena demikian maka sudah beralasan hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus tanpa ada hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka melalui surat jawaban ini Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus tanpa kewajiban Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat;
3. Menolak gugatan selain dan selebihnya;
4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau, apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dan patut (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 25 Juni 2021 dan selanjutnya Tergugat juga telah mengajukan duplik tertanggal 29 Juni 2021;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat berupa foto copy yang telah dibubuhi dengan materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5, selengkapnya sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) NIK 8171016002780001, tertanggal 29 Agustus 2018 atas nama Natalia Wonlele;



2. Bukti P-2 : Fotocopy Slip Gaji Bulan September 2019, tertanggal 26 September 2019;
3. Bukti P-3 : Fotocopy 1 (satu) bundel print out percakapan antara Penggugat dengan Ibu Fera Anggriani selaku staff Personalia HRD (Human Resources Development) PT.Bandar Nelayan;
4. Bukti P-4 : Fotocopy 1 (satu) bundel Surat Permintaan Perundingan Bipartit, tertanggal 13 Januari 2020 dan 16 Januari 2020;
5. Bukti P-5 : Fotocopy 1 (satu) bundel Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Nomor 560/2983/IV/Disnaker & ESDM tertanggal 1 April 2020.

Menimbang, bahwa alat bukti surat Penggugat tersebut, dalam persidangan telah dicocokkan dengan pembandingnya dan ternyata bukti P-1, bukti P-2, bukti P-4 dan bukti P-5 sesuai dengan aslinya serta bukti P-3 sesuai dengan print out;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti surat tersebut, Penggugat juga mengajukan 3 (tiga) orang saksi yakni saksi Gregorius Suri, saksi Alfred Ananias Bani dan saksi Octaviana Marvin Rangga, yang dibawah sumpah telah memberikan keterangan dalam persidangan sebagai berikut:

1. Saksi Gregorius Suri:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2018 karena tempat tinggal (kost) saksi dengan Penggugat berdekatan;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT.Bandar Nelayan yang bergerak dibidang Pengolahan Ikan sejak Tahun 2013 sampai dengan tahun 2019 pada bagian fillet;
- Bahwa adapun upah Penggugat adalah sebesar Rp3.401.000,- setiap bulannya;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja karena diberhentikan oleh perusahaan;

Halaman 19 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat diberhentikan karena tidak masuk bekerja disebabkan menemani keluarga di rumah sakit;
- Bahwa ketidakhadiran Penggugat bekerja adalah seizin management perusahaan selama 2 (dua) hari;
- Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja adalah karena menganggap Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat tidak pernah menerima surat panggilan bekerja dari Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak diberikan hak-haknya oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat dilarang oleh security masuk ke lokasi perusahaan atas perintah pimpinan perusahaan;
- Bahwa Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian perselisihan ini secara bipartit, akan tetapi tidak ada jawaban dari Tergugat;

2. Saksi Alfred Ananias Bani:

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak 3 atau 4 tahun yang lalu karena tempat tinggal (kost) saksi dengan Penggugat berdekatan;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT.Bandar Nelayan sejak Tahun 2013 pada bagian fillet;
- Bahwa adapun upah Penggugat adalah sebesar Rp3.241.000,- setiap bulannya;
- Bahwa pada tahun 2019 Penggugat tidak lagi bekerja karena diberhentikan oleh perusahaan karena tidak masuk bekerja.

3. Saksi Octaviana Marvin Rangga:

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT.Bandar Nelayan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2017;
- Bahwa Saksi maupun Penggugat menandatangani kontrak kerja yang dibuat setiap setiap tahunnya;
- Bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2013;

Halaman 20 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat bekerja di bagian produksi (penggilingan ikan);
- Bahwa Penggugat selama bekerja termasuk rajin;
- Bahwa perusahaan mengeluarkan slip gaji bagi karyawan;
- Bahwa upah Pekerja terdiri dari gaji pokok dan tunjangan;
- Bahwa Penggugat diberhentikan karena tidak diperpanjang kontrak kerjanya.

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat berupa foto copy yang telah dibubuhi dengan materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-13, selengkapnya sebagai berikut:

1. Bukti T-1 : Fotocopy Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat No: 159/PKK-WT/BN/2019 tertanggal 31 Desember 2018;
2. Bukti T-2 : Fotocopy slip gaji/upah Penggugat untuk bulan November 2019;
3. Bukti T-3 : Fotocopy print out absensi sidik jari (pinger print) Penggugat dari tanggal 27 Oktober 2019 sampai dengan 25 November 2019;
4. Bukti T-4 : Fotocopy print out absensi sidik jari (pinger print) Penggugat dari tanggal 26 November 2019 sampai dengan 25 November 2019;
5. Bukti T-5 : Fotocopy surat permintaan perundingan bipartit I (pertama) dari Penggugat tanggal 13 Januari 2020;
6. Bukti T-6 : Fotocopy surat permintaan perundingan bipartit yang ke-2 (kedua) dari Penggugat tanggal 16 Januari 2020;
7. Bukti T-7 : Fotocopy surat undangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Nomor : 565/159/DTKSK tanggal 27 Januari 2020;
8. Bukti T-8 : Fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor : 560/2983/IV/Disnaker & ESDM tanggal 1 April 2020 dari Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali;

Halaman 21 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



9. Bukti T-9 : Fotocopy surat jawaban Tergugat Nomor : 001/Fillet/BN/IV/2020 tanggal 6 April 2020;
10. Bukti T-10 : Fotocopy surat panggilan I (pertama) kepada Penggugat Nomor: 002/Fillet/BN/IV/2020 tanggal 7 April 2020;
11. Bukti T-11 : Fotocopy surat panggilan II (kedua) kepada Penggugat Nomor: 003/Fillet/BN/V/2020 tanggal 4 Mei 2020;
12. Bukti T-12 : Fotocopy surat panggilan III (ketiga) kepada Penggugat Nomor: 004/Fillet/BN/V/2020 tanggal 9 Mei 2020;
13. Bukti T-13 : Fotocopy surat pernyataan Tergugat Nomor : 005/Fillet/BN/V/2020 tanggal 13 Mei 2020.

Menimbang, bahwa alat bukti surat Tergugat tersebut, dalam persidangan telah dicocokkan dengan pembandingnya dan ternyata bukti T-1, bukti T-2, bukti T-5, bukti T-6, bukti T-7, bukti T-8, bukti T-9, bukti T-10, bukti T-11, bukti T-12 dan bukti T-13 sesuai dengan aslinya, sementara bukti T-3 dan bukti T-4 sesuai dengan print out;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti surat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi yakni saksi Glief Richard Wonlele, saksi Fera Anggriani dan saksi Adi Sunarko, yang dibawah sumpah telah memberikan keterangan dalam persidangan sebagai berikut:

1. Saksi Glief Richard Wonlele:
 - Bahwa saksi telah bekerja di PT.Bandar Nelayan selama 7 (tujuh) tahun;
 - Bahwa saksi adalah pekerja kontrak, dan bekerja di bagian Fillet;
 - Bahwa saksi pernah 2 (dua) kali membawak surat dari perusahaan (Adi Sunarko) kepada Penggugat, yakni pada bulan April 2020 dan bulan Mei 2020;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui isi surat yang dibawak dari perusahaan kepada Penggugat tersebut;
 - Bahwa saat ini Penggugat tidak lagi bekerja;

Halaman 22 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa ada terputus-putus;
- Bahwa saksi menerangkan ada slip gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagaimana bukti P-2;
- Bahwa Penggugat juga dibuat kontrak setiap tahun;
- Bahwa adapun upah Penggugat adalah sekitar Rp4.000.000,-.

2. Saksi Fera Anggriani:

- Bahwa saksi bekerja di PT.Bandar Nelayan sejak tahun 2012 sebagai Staff Personalia & HRD;
- Bahwa saksi memiliki kontrak kerja;
- Bahwa saksi terlebih dahulu bekerja, kemudian setahun berikutnya baru Penggugat bekerja;
- Bahwa Penggugat bekerja dibagian produksi yaitu bagian Fillet;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai pekerja kontrak sejak tahun 2013;
- Bahwa kontrak kerja dibuat dan ditandatangani berulang-ulang setiap tahun;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja pada akhir tahun 2019 karena habis kontrak dan kontraknya tidak diperpanjang;
- Bahwa sesuai dengan isi kontrak kerja, apabila kontrak habis maka yang dibayarkan hanyalah sisa gaji pekerja;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada tanggal 19 Desember 2019;
- Bahwa Perusahaan membuat surat panggilan kepada Penggugat setelah adanya surat anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja;
- Bahwa benar perusahaan mengeluarkan slip gaji (bruto) sebagaimana bukti P-2;
- Bahwa tidak ada tanda terima surat panggilan dari Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa karena Penggugat tidak hadir setelah dipanggil, maka Penggugat dianggap telah mengundurkan diri.

Halaman 23 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Saksi Adi Sunarko:

- Bahwa saksi bekerja di PT.Bandar Nelayan sejak tahun 2012 sebagai Manager QC;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan kontrak pada bagian fillet dengan 6 (enam) kali masa kontrak dalam waktu 6 (enam) tahun;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja terhitung sejak Januari 2020 karena habis kontrak;
- Bahwa adapun jumlah Tenaga Kerja di PT.Bandar Nelayan adalah sekitar 180 (seratus delapan puluh) Orang, semuanya karyawan kontrak kecuali pengurus;
- Bahwa Penggugat tidak lagi masuk bekerja sejak 20 Desember 2019;
- Bahwa kinerja Penggugat kurang baik, dan sudah sering ditegur oleh atasannya;
- Bahwa perusahaan telah menyampaikan surat panggilan kerja kepada Penggugat yakni pada 7 April 2020, 4 Mei 2020 dan 7 Mei 2020;
- Bahwa surat panggilan kerja dari perusahaan kepada Penggugat diantarkan langsung oleh salah satu karyawan;
- Bahwa perusahaan pernah menawarkan kompensasi sebesar 4 (empat) bulan upah kepada Penggugat, akan tetapi dari pihak Penggugat meminta kompensasi sebesar Rp135.000.000,- (seratus tiga puluh lima juta rupiah);
- Bahwa Penggugat pernah datang ke perusahaan untuk meminta surat PHK.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat bukti yang ada relevansinya dalam perkara aquo dan akan mengesampingkan alat bukti lainnya yang tidak berkaitan;

Halaman 24 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Menimbang bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah menyerahkan kesimpulan pada persidangan tanggal 6 Juni 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk mempersingkat isi putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa adapun perselisihan yang terjadi dalam perkara ini berawal sebelum diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja, dengan demikian maka berdasarkan asas **non-retroaktif**, yakni asas yang melarang keberlakuan surut dari suatu undang-undang, perkara ini haruslah diadili berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu (sebelum diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja), yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana sebelum diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja berikut peraturan pelaksanaannya;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan dari pada gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat ternyata dibantah oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg, kepada Penggugat haruslah terlebih dahulu dibebankan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, kemudian kepada Tergugat dibebankan pula mengajukan bukti lawan (**tegen bewijs**) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena diakui kebenarannya oleh Tergugat atau setidak-tidaknya tidak dibantah, maka dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja/Buruh yang bekerja di perusahaan PT.Bandar Nelayan;
2. Bahwa pada bulan Desember 2019 antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memperhatikan dengan seksama surat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat serta meneliti alat-alat bukti surat maupun keterangan saksi-saksi diajukan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim memperoleh fakta-fakta hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bawah benar Penggugat adalah Pekerja/Buruh yang bekerja di perusahaan PT.Bandar Nelayan i.c Tergugat, akan tetapi terkait dengan lamanya masa kerja Penggugat dan besaran upah yang diterima oleh Penggugat terjadi perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana menurut Penggugat ianya telah bekerja sejak tanggal 7 April 2013 (6 tahun lebih) dengan menerima upah sebesar Rp3.241.000,00 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah), sementara menurut Tergugat masa kerja Penggugat adalah terhitung sejak tanggal 31 Desember 2018 dengan menerima upah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5 identik dengan bukti T-8 berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT.Bandar Nelayan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dengan Nomor : 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020, hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Penggugat yakni saksi Gregorius Suri, saksi Alfred Ananias Bani dan saksi Octaviana Marvin Rangga yang pada pokoknya menerangkan

Halaman 26 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Penggugat telah bekerja sejak Tahun 2013, serta keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Tergugat yakni saksi Fera Anggriani dan saksi Adi Sunarko yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah karyawan kontrak yang telah bekerja sejak tahun 2013 (6 Tahun) dan setiap tahunnya menandatangani kontrak kerja, maka Majelis Hakim berpendapat ternyata masa kerja Penggugat di perusahaan PT.Bandar Nelayan i.c Tergugat adalah terhitung sejak tanggal 7 April 2013;

Menimbang, bahwa mengenai besaran upah yang diterima oleh Penggugat, juga terjadi perbedaan antara satu dengan lainnya, hal mana berdasarkan dalil gugatan Penggugat ianya menerima upah sebesar Rp3.241.000,00 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah), sementara menurut jawaban Tergugat, upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah), akan tetapi berdasarkan bukti P-5 identik dengan bukti T-8 berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT.Bandar Nelayan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dengan Nomor : 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020, pada keterangan Pekerja dan keterangan Pengusaha, dinyatakan bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp2.508.000,00 (dua juta lima ratus delapan ribu rupiah), sementara merujuk kepada bukti P-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat Periode 26 September 2019 s/d 26 Oktober 2019 yang dibenarkan oleh saksi Octaviana Marvin Rangga, saksi Gliel Richard Wonlele dan saksi Fera Anggriani adapun upah Penggugat adalah sebesar Rp3.431.000,00 (tiga juta empat ratus tiga puluh satu ribu rupiah) yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap, sedangkan merujuk kepada bukti T-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat untuk bulan November 2019 yang juga dibenarkan oleh saksi Adi Sunarko, adapun upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Halaman 27 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan alat-alat bukti tersebut diatas maka menurut Majelis Hakim upah Penggugat yang paling akurat dan paling terakhir adalah merujuk bukti T-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat untuk bulan November 2019 yang juga dibenarkan oleh saksi Adi Sunarko yakni sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 dan bukti T-4 berupa print out absensi sidik jari (pinger print) atas nama Penggugat terbukti bahwa Penggugat tidak hadir bekerja pada tanggal 10, 17 dan 18 November 2019 serta tanggal 19 Desember 2019 dan seterusnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 berupa screenshot percakapan Whatshapp antara Penggugat dengan management perusahaan yang bernama Vera, terbukti Penggugat telah memberitahukan perihal ketidakhadirannya bekerja pada tanggal 10, 17 dan 18 November 2019;

Menimbang, bahwa atas ketidakhadiran Penggugat bekerja pada tanggal 10, 17 dan 18 November 2019, Tergugat sama sekali tidak ada memberikan surat peringatan kepada Penggugat, sehingga dengan demikian makan Penggugat haruslah dianggap tidak memiliki kesalahan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4 identik dengan bukti T-5 dan T-6 yakni berupa permintaan perundingan bipartit yang diajukan oleh Penggugat, terbukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 19 Desember 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9, bukti T-10, bukti T-11 dan bukti T-12 terbukti bahwa Tergugat menerima dan bersedia melaksanakan Anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali Nomor : 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020;

Halaman 28 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut diatas, maka adapun yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak dalam perkara aquo adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana menurut Penggugat hubungannya telah diputus secara sepihak oleh Tergugat, bertentangan/tidak sesuai dengan ketentuan hukum, serta tidak pula memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara disisi lain Tergugat menyatakan tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, akan tetapi Penggugatlah yang tidak hadir bekerja terhitung sejak tanggal 19 Desember 2019, sehingga dengan demikian maka Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri, lagi pula kontrak kerja Penggugat telah berakhir pada tanggal 31 Desember 2019, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal IX angka 2 dan 6 Perjanjian Kontrak Kerja No : 159/PKK-WT/BN/2019 Tanggal 31 Desember 2018, Penggugat tidak mendapatkan ganti rugi dalam bentuk apapun juga, kecuali gaji/upah yang semestinya diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan pokok perselisihan sebagaimana tersebut diatas, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan hubungan hukum (hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat, kemudian setelah itu Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan prosedur hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau justru bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

Halaman 29 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



- (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 dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) 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;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) 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;
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Halaman 30 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa ketentuan lebih lanjut tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa ternyata Penggugat telah bekerja di PT.Bandar Nelayan sejak tanggal 7 April 2013, hal mana berdasarkan fakta-fakta persidangan terbukti bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Perusahaan dengan masing-masing Pekerja/Buruh termasuk juga Penggugat dibuat secara berulang-ulang dan terus menerus setiap tahunnya tanpa ada jeda waktu, hal mana yang terakhir adalah berdasarkan Perjanjian Kontrak Kerja No : 159/PKK-WT/BN/2019 Tanggal 31 Desember 2018 dengan tenggang waktu 31 Desember 2018 sampai dengan 31 Desember 2019 (vide bukti T-1);

Menimbang, bahwa terbukti ternyata jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut diatas bukanlah jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dapat dijadikan menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan

Halaman 31 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tersebut demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga menurut Majelis Hakim masa kerja Penggugat adalah sejak tanggal 7 April 2013 sampai dengan tanggal 18 Desember 2019 (6 Tahun 8 Bulan 11 Hari);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerjanya diputus oleh Tergugat, sementara Tergugat mendalilkan Penggugatlah yang tidak hadir bekerja terhitung sejak tanggal 19 Desember 2019, sehingga dengan demikian maka Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri, lagi pula kontrak kerja Penggugat telah berakhir pada tanggal 31 Desember 2019, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal IX angka 2 dan 6 Perjanjian Kontrak Kerja No : 159/PKK-WT/BN/2019 Tanggal 31 Desember 2018, Penggugat tidak mendapatkan ganti rugi dalam bentuk apapun juga, kecuali gaji/upah yang semestinya diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 dan T-4 terbukti ternyata sejak tanggal 19 Desember 2019 dan seterusnya, Penggugat tidak hadir bekerja seperti biasanya, sehingga Tergugat menyimpulkan Penggugat dianggap telah mengundurkan diri secara sepihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4 identik dengan bukti T-5 dan T-6 ternyata Penggugat mengajukan permohonan kepada Tergugat untuk berunding secara bipartit terkait dengan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan ternyata ketidakhadiran Penggugat bekerja sejak tanggal 19 Desember 2019 tersebut adalah dilatarbelakangi oleh adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10, bukti T-11 dan bukti T-12, ternyata Tergugat telah mengeluarkan surat panggilan bekerja kepada Penggugat, akan tetapi Majelis Hakim tidak menemukan alat bukti yang cukup yang membuktikan bahwa surat panggilan bekerja tersebut benar-benar telah

Halaman 32 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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

diterima oleh Penggugat, karena selain tidak adanya bukti berupa tanda terima surat yang ditandatangani oleh Penggugat, menurut keterangan saksi Saksi Glief Richard Wonlele surat tersebut diantarkan oleh dirinya seorang tanpa ada saksi lain yang ikut mengantarkannya, sehingga berdasarkan asas **unus testis nullus testis** vide Pasal 306 Rbg, keterangan saksi Glief Richard Wonlele tersebut tidak dapat dipercaya;

Menimbang, bahwa lagi pula ternyata surat panggilan bekerja kepada Penggugat tersebut baru diterbitkan oleh Tergugat setelah dikeluarkannya Surat Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, bukan terkait dengan ketidakhadiran Penggugat bekerja sejak tanggal 19 Desember 2019;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak dipanggil secara patut oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat dianggap (dikwalifikasikan) mengundurkan diri adalah tidak beralasan menurut hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 yang pada pokoknya meminta kepada Majelis Hakim agar menyatakan Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2, bukti P-4 identik dengan bukti T-5 dan T-6, bukti P-5 identik dengan bukti T-8, bukti T-1, bukti T-2, bukti T-3, bukti T-4, bukti T-7, bukti T-9, bukti T-10, bukti T-11, bukti T-12 dan bukti T-13, terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja pada perusahaan PT.Bandar Nelayan i.c Tergugat;

Halaman 33 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5 identik dengan bukti T-8 berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT.Bandar Nelayan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dengan Nomor : 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020, hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Penggugat yakni saksi Gregorius Suri, saksi Alfred Ananias Bani dan saksi Octaviana Marvin Rangga yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja sejak Tahun 2013, serta keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Tergugat yakni saksi Fera Anggriani dan saksi Adi Sunarko yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah karyawan kontrak yang telah bekerja sejak tahun 2013 (6 Tahun), maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah bekerja di perusahaan PT.Bandar Nelayan i.c Tergugat adalah sejak tanggal 7 April 2013;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 cukup beralasan menurut hukum, oleh karena itu haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus karena pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 dan T-4 terbukti ternyata sejak tanggal 19 Desember 2019 dan seterusnya, Penggugat tidak hadir bekerja seperti biasanya, akan tetapi berdasarkan bukti P-4 identik dengan bukti T-5 dan T-6 ternyata ketidakhadiran Penggugat adalah dilatarbelakangi oleh adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10, bukti T-11 dan bukti T-12, ternyata Tergugat telah mengeluarkan surat panggilan bekerja kepada
Halaman 34 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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

Penggugat, akan tetapi Majelis Hakim tidak menemukan alat bukti yang cukup yang membuktikan bahwa surat panggilan bekerja tersebut benar-benar telah diterima oleh Penggugat, karena selain tidak adanya bukti tanda terima surat yang ditandatangani oleh Penggugat, menurut keterangan saksi Saksi Glief Richard Wonlele surat tersebut diantarkan oleh dirinya seorang tanpa ada saksi lain yang ikut mengantarkannya, berdasarkan asas **unus testis nullus testis** vide Pasal 306 Rbg, keterangan saksi Glief Richard Wonlele tersebut tidak dapat dipercaya;

Menimbang, bahwa lagi pula ternyata surat panggilan bekerja kepada Penggugat tersebut baru diterbitkan oleh Tergugat setelah dikeluarkannya Surat Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, bukan terkait dengan ketidakhadiran Penggugat bekerja sejak tanggal 19 Desember 2019;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak dipanggil secara patut oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat dianggap (dikwalifikasikan) mengundurkan diri adalah tidak beralasan menurut hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, menurut Majelis Hakim petitum gugatan Penggugat angka 3 tersebut cukup berdasar menurut hukum, oleh karena itu haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 yang pada pokoknya terkait dengan besaran upah Penggugat yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mengenai besaran upah yang diterima Penggugat, terjadi perbedaan antara satu dengan lainnya, hal mana berdasarka dalil gugatan Penggugat menerima upah sebesar Rp3.241.000,00 (tiga juta dua

Halaman 35 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus empat puluh satu ribu rupiah), sementara menurut jawaban Tergugat, upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah), akan tetapi berdasarkan bukti P-5 identik dengan bukti T-8 berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT.Bandar Nelayan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dengan Nomor : 560/2983/IV/Disnaker&esdm tanggal 1 April 2020, pada keterangan Pekerja dan keterangan Pengusaha upah Penggugat adalah sebesar Rp2.508.000,00 (dua juta lima ratus delapan ribu rupiah), sementara merujuk kepada bukti P-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat Periode 26 September 2019 s/d 26 Oktober 2019 yang dibenarkan oleh saksi Octaviana Marvin Rangga, saksi Gliel Richard Wonlele dan saksi Fera Anggriani adapun upah Penggugat yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap adalah sebesar Rp3.431.000,00 (tiga juta empat ratus tiga puluh satu ribu rupiah), sedangkan menunjuk kepada bukti T-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat untuk bulan November 2019 yang dibenarkan oleh saksi Adi Sunarko upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan alat-alat bukti tersebut diatas maka menurut Majelis Hakim upah Penggugat adalah merujuk kepada upah yang paling akurat dan paling terakhir yakni berdasarkan bukti T-2 berupa slip gaji atas nama Penggugat untuk bulan November 2019 yang dibenarkan oleh saksi Adi Sunarko yakni sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah), sehingga dengan demikian maka petitum gugatan Penggugat angka 4 sepanjang dimaknai sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) cukup beralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk
Halaman 36 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mebayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja, menurut Majelis Hakim cukup beralasan sepanjang sesuai dengan amar putusan ini, oleh karena itu petitum gugatan Penggugat angka 5 tersebut haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 yang pada pokoknya memohon agar Majelis Hakim menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum dari Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Pasal 191 ayat (1) Rbg menyatakan "pengadilan negeri dapat memerintahkan pelaksanaan putusannya meskipun ada perlawanan atau banding jika ada bukti yang otentik atau ada surat yang ditulis dengan tangan yang menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku mempunyai kekuatan pembuktian, atau karena sebelumnya sudah ada keputusan yang mempunyai kekuatan hukum yang pasti, begitu juga jika ada suatu tuntutan sebagian yang dikabulkan atau juga mengenai sengketa tentang hak bezit"

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat, tidak terdapat adanya bukti yang cukup bagi Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan serta merta sebagaimana maksud Pasal 191 ayat (1) Rbg tersebut, maka dengan mendasarkan pada pertimbangan tersebut, petitum gugatan Penggugat angka 6 tersebut tidak berdasar menurut hukum, oleh karenanya haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 7 yang pada pokoknya meminta kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (**dwangsom**), Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu penghukuman uang paksa (**dwangsom**) apabila hal tersebut diminta oleh Penggugat, kecuali terhadap hal yang disebut dalam Pasal 606 a (RV) yakni



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang, karena pemenuhan penghukuman tersebut dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa;

Menimbang, bahwa lebih lanjut yurisprudensi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia bahwa uang paksa (**dwangsom**) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang (vide Yurisprudensi Indonesia Jilid I, Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 1974: Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.791 K/Sip/1972);

Menimbang, bahwa ternyata gugatan Penggugat meminta penghukuman untuk membayar sejumlah uang, maka dengan demikian permintaan uang paksa (**dwangsom**) menjadi tidak berdasar menurut hukum, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 7 tersebut haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena ternyata gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat berada pada posisi yang kalah, akan tetapi oleh karena ternyata nilai gugatan dalam perkara aquo dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 7 April 2013 sampai dengan yang terakhir berdasarka

Halaman 38 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kontrak Kerja No : 159/PKK-WT/BN/2019 Tanggal 31 Desember 2018 demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja;
4. Menyatakan upah Penggugat yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini adalah sebesar Rp3.236.000,00 (tiga juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perincian berikut ini:

Nama : Natalia Wonlele ; Masa Kerja : 6 Tahun 8 Bulan 11 Hari ;

Upah : Rp3.236.000,00

Uang Pesangon : $2 \times 7 \times \text{Rp}3.236.000,00 \dots\dots\dots = \text{Rp}45.304.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp}3.236.000,00 = \text{Rp } 9.708.000,00+$

Jumlah $\dots\dots\dots = \text{Rp}55.012.000,00$

Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp}55.012.000,00 \dots\dots = \text{Rp } 8.251.800,00+$

Total $\dots\dots\dots = \text{Rp}63.263.800,00$

(Enam puluh tiga juta dua ratus enam puluh tiga ribu delapan ratus rupiah)
6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Nihil;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, pada hari Senin, tanggal 2 Agustus 2021, oleh kami, I Ketut Kimiarsa, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Erfan Jamil, S.H. dan Usaha Tarigan, S.H., masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps tanggal 27 Mei 2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin, tanggal 16 Agustus 2021 dalam persidangan yang

Halaman 39 dari 40 Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

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

terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh Ni Luh Sujani, S.H., sebagai Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA MAJELIS

Erfan Jamil, S.H.

I Ketut Kimiarsa, S.H.,M.H.

Usaha Tarigan, S.H.

PANITERA PENGGANTI

Ni Luh Sujani, S.H.

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)