



PUTUSAN

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ADI PRATAMA, Tempat Tanggal Lahir Langsa 15 September 1984, Agama Islam, Jenis Kelamin Laki-laki, Pendidikan SMA, Kewarganegaraan Indonesia, Bertempat tinggal di Jalan TWK. Raja Keumala, Kelurahan Keudah, Kecamatan Kuta Raja, Kota Banda Aceh, diwakili oleh Kuasa Hukumnya Hj. Herni Hidayati, S.H., C.Me, dkk. Berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 Januari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;

Lawan

P.T. YAKIN PASIFIK TUNA, yang berkedudukan di Komplek Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Kuta Raja, Jalan Sisingamangaraja Ujung Lampulo, Kota Banda Aceh, yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya Hamdani Mustika, A. S.Sy dan Wahyu Pratama, S.H. berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 Juli 2024 selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Juni 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 10 Juni 2024 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PT. Yakin Pasifik Tuna adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan hasil laut dan ekspor ikan dengan berbagai tujuan domestik dan luar negeri;
2. Bahwa Penggugat Ic. Adi Pratama telah bekerja pada PT. YAKIN PASIFIK TUNA mulai Juni 2021 sampai dengan 03 Maret 2023 Penggugat sudah tidak di panggil lagi untuk bekerja atau selama 21 bulan dengan posisi sebagai Tuna Prosesing dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai tenaga kerja tetap yang terikat sesuai perintah pekerjaan, pihak perusahaan membayar upah meskipun tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Banda Aceh;
3. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat, dengan alasan bahwa Penggugat tidak memiliki hubungan industrial dengan Tergugat baik melalui Perjanjian Kerja PKWTT maupun PKWT hanya sebagai mitra harian yang kehadirannya ditentukan berdasarkan hasil tangkapan ikan dari nelayan dan evaluasi kinerja dari pimpinan Unit Kerja nya ;
4. Bahwa dalam proses Bipartit ke – I kepada PT. Yakin Pasifik Tuna sesuai nomor surat PT. YPT-FSPMI/E/YPT/B/V/2023 pada bulan Mei 2023, namun tidak mendapat respon dari pihak perusahaan. Selanjutnya pihak pekerja/serikat mengajukan kembali surat permohonan Bipartit ke – II dengan nomor 0016/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VI/2023;
5. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2023 pihak perusahaan PT. Yakin Fasifik Tuna membalas surat dengan nomor 003/YPT-HRD/IV/2023 dan isi surat tidak ada jadwal pertemuan antara pekerja dan perusahaan;

Halaman 2 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2023 PUK Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Fasifik Tuna melayangkan Kembali surat Bipartit ke – III dengan nomor 0017/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VI/2023 untuk dapat berunding bersama tentang saudara Adi Pratama pekerja PT. Yakin Fasifik Tuna yang tidak dipanggil lagi bekerja tetapi pihak perusahaan hanya membalas surat permohonan bipartit ke – III sehingga tidak terjadinya perundingan bipartit. Selanjutnya pihak pekerja menyurati Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh untuk melanjutkan mediasi secara tripartite di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan tidak menghasilkan kesepakatan para pihak ;
7. Bahwa Upah pokok terakhir haruslah ditentukan berdasarkan dengan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1575/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Banda Aceh Tahun 2023 tanggal 7 Desember 2022 telah mengatur atau menaikkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kota Banda Aceh tahun 2023 sebesar Rp. 3.540.555,00. UMK Kota Banda Aceh tersebut berlaku efektif terhitung sejak tanggal 1 Januari 2023 ;
8. Bahwa selama bekerja diperusahaan Tergugat, Penggugat tidak mendapatkan fasilitas Jamsostek/BPJS baik Kesehatan maupun ketenagakerjaan ;
9. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat tidak memberikan hak-hak Penggugat selaku pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tuntutan pekerja telah sesuai dengan Peraturan Perundang - Undangan;
10. Bahwa berdasarkan Undang – undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Kontitusi (MK/Vide Undang – undang nomor 08 Tahun 2011) para pemohon/penggugat memiliki kedudukan hukum/Legal Standing, Para Pemohon/Penggugat beralasan menurut hukum ;
11. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, maka tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat mempunyai masalah pribadi dengan pimpinan unit (leader) tanpa adanya putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap,

Halaman 3 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, jo. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang;

12. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, sehingga PHK tersebut dikualifikasi sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat;
13. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, Penggugat mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh,
14. Bahwa oleh karena dalam proses mediasi tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mengeluarkan Anjuran Nomor : 560 / 6 – Anjuran-05/2024 tanggal 16 Mei 2024 yang pada pokoknya menganjurkan, *“agar Perusahaan wajib membayar hak para pekerja (seluruh anggota serikat pekerja perkapalan dan jasa maritim PT. Pasifik Tuna Lampulo – Banda Aceh) sesuai dengan undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (1, 2, 3 dan 4) dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima” dan Undang – undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ;*
15. Bahwa disamping itu, akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah bertentangan dengan undang-undang, maka Penggugat juga berhak atas hak cuti untuk tahun 2022 yang belum diambil yaitu sebesar Rp.3.500.000,- : 21 hari x 12 hari = Rp. 2.023,174,- (dua juta dua puluh tiga ribu seratus tujuh puluh empat rupiah);

Halaman 4 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

16. Bahwa dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tanpa dibuktikan dengan putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, dimana Penggugat seharusnya masih tetap bekerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak tiap-tiap bulannya atas upah selama proses perkara yaitu 2 (dua) bulan x Rp.3.540.555,- = Rp. 7.081.110,- (tujuh juta delapan puluh satu ribu seratus sepuluh rupiah);
17. Bahwa akibat perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat punya masalah pribadi dengan Kepala unit (leder) pada perusahaan Tergugat tanpa putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, telah menyebabkan Penggugat mengalami kesulitan mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga Penggugat, sehingga wajar dan patut menurut hukum agar Tergugat dihukum membayar ganti kerugian sejak dilakukan PHK pada bulan April 2023 sampai gugatan a quo didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada bulan Juni 2024 atau 14 bulan x Rp.3.540.555,- = Rp. 38.946.105,- (tiga puluh delapan juta sembilan ratus empat puluh enam ribu seratus lima rupiah);
18. Bahwa oleh karenanya, cukup alasan bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan kerja a quo melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
19. Bahwa berdasarkan seluruh uraian diatas, maka beralasan kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, untuk menyatakan bahwa putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara a quo diucapkan;
20. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat merupakan PHK sepihak tanpa kesalahan dan telah bertentangan dengan ketentuan undang-undang, maka Penggugat mohon kepada

Halaman 5 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh agar menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang keseluruhannya sebesar **Rp. 162.279.389,-** (seratus enam puluh dua juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon $2 \times 21 \times \text{Rp.}3.500.000,00 = \text{Rp.} 73.500.000,00$
- Uang Penggantian Hak 15% = $\text{Rp.} 11.025.000,-$
- Berakhir hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana
Dimaksud berdasarkan pasal 155 ayat (3) atas dasar Tindakan Skorsing kepada pekerja/buruh, perusahaan tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima = $\text{Rp.} 17.500.000,00$
- Cuti tahun 2022 yang belum diambil
 $\text{Rp.} 3.500.000,- : 21 \text{ hari} \times 12 \text{ hari} = \text{Rp.} 2.023.174,00$
- BPJS Kesehatan selama 21 bulan $\times \text{Rp.} 124.000,00 = \text{Rp.} 2.604.000,00$
- BPJS Ketenagakerjaan 21 bulan $\times \text{Rp.}120.000,00 = \text{Rp.} 2.520.000,00$
- THR tahun 2022 & 2023 = $\text{Rp.} 7.080.000,00$
- Upah Proses $2 \times \text{Rp.} 3.540.555,00 = \text{Rp.} 7.081.110,00$
- Ganti kerugian sejak dilakukan PHK terhitung mulai bulan April 2023 sampai dengan gugatan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Juni 2024 atau 14 bulan $\times \text{Rp.} 3.540.555,00 = \text{Rp.} 38.946.105,00$
- Jumlah** **Rp. 162.279.389,00**

21. Bahwa agar tuntutan Penggugat ini dapat terpenuhi, maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, untuk meletakkan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslaag*) terhadap tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jalan Sisingamangaraja Ujong Komplek PPS Samudra Lampulo Kuta Alam Banda Aceh, Provinsi Aceh;

Halaman 6 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

22. Bahwa untuk menghindari apabila Tergugat lalai melaksanakan kewajibannya dalam perkara ini, maka beralasan kiranya Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari kepada Pengugat secara tunai, terhitung sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

23. Bahwa oleh karena bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini merupakan bukti otentik yang tidak terbantahkan, maka Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan serta merta meskipun ada upaya perlawanan maupun kasasi (*uitvoerbaar bij vorraad*);

Berdasarkan seluruh dalil-dalil diatas, dengan segala kerendahan hati Penggugat mohon pada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar berkenan memanggil pihak-pihak yang berperkara guna menghadap di persidangan yang telah ditetapkan untuk itu, selanjutnya memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang telah diletakkan;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tanggal 03 Maret 2023 adalah batal demi hukum;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, jo. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang keseluruhannya sebesar sebesar **Rp. 162.279.389,-** (seratus enam puluh dua juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 7 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon $2 \times 21 \times \text{Rp.} 3.500.000,00 = \text{Rp.} 73.500.000,00$.
- Uang Penggantian Hak 15% = $\text{Rp.} 11.025.000,00$
- Berakhir hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud berdasarkan pasal 155 ayat (3) atas dasar tindakan Skorsing kepada pekerja/buruh, perusahaan tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima = $17.500.000,00$
- Cuti tahun 2022 yang belum diambil $\text{Rp.} 3.500.000,- : 21 \text{ hari} \times 12 \text{ hari} = \text{Rp.} 2.023.174,-$
- BPJS Kesehatan selama 21 bulan $\times \text{Rp.} 124.000,00 = \text{Rp.} 2.604.000,00$
- BPJS Ketenagakerjaan 21 bulan $\times \text{Rp.} 120.000,00 = \text{Rp.} 2.520.000,00$
- THR tahun 2022 & 2023 = $\text{Rp.} 7.080.000,00$
- Upah Proses $2 \times \text{Rp.} 3.540.555,- = \text{Rp.} 7.081.110,00$
- Ganti kerugian sejak dilakukan PHK dihitung mulai bulan April 2023 sampai dengan gugatan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Juni 2024 atau 14 bulan $\times \text{Rp.} 3.540.555,00 = \text{Rp.} 38.946.105,00$
- Jumlah **Rp. 162.279.389,00**

7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang uang paksa (*dwangsom*) sebesar $\text{Rp.} 1.000.000,-$ (satu juta rupiah) per hari kepada Penggugat secara tunai dihitung sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walau ada verzet maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 8 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir Kuasanya HERNI HIDAYATI, S.H., C.Me., Marahut Simbolon dkk. berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 Januari 2024 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 11 Juni 2024, dengan Nomor Register W1-U1/24/HK.02/VI/2024, sedangkan Tergugat menghadap Kuasanya Hamdani Mustika, A. S.Sy dan Wahyu Pratama, S.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 Juli 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 4 Juli 2024 dengan Nomor Register W1-U1/26/HK.02/VII/2024;

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 pada pokoknya sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi

A. Gugatan Penggugat Prematur Dan Tidak Memenuhi Syarat Sebagai Mana Ketentuan Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014

1. Bahwa Penggugat mendasarkan gugatannya ini berdasarkan Risalah Mediator pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Banda Aceh Nomor : 560/6-Anjuran-05/2024 tertanggal 16 Mei 2024;
2. Bahwa Penggugat sama sekali belum pernah mengupayakan penyelesaian hubungan kerja secara bipartit kepada Tergugat, dalam pasal 3 ayat (1) undang-undang Nomor 2 tahun 2004 telah menyebutkan secara tegas "*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*".
3. Bahwa gugatan Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki risalah bukti perundingan bipartit berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian

Halaman 9 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana berdasarkan ketentuan pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan meminta Penggugat untuk melengkapi dokumen perundingan bipartit dan membuat risalah perundingan bipartit yang belum dilakukan dan dibuat oleh para pihak.

4. Bahwa tidak pernah ada permohonan bipartit yang diajukan secara langsung dari Penggugat kepada Tergugat, namun permohonan bipartit yang ada hanyalah berasal dari Serikat Pekerja Perkapalan Dan Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakin Pasifik Tuna Lampulo, namun tentu saja hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bahwa Anjuran dari yang dikeluarkan oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh seharusnya tidak dapat diajukan ke Pengadilan, dikarenakan dokumen risalah anjuran tersebut tidak sesuai dengan Pasal 10 Ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yang menyebutkan seharusnya dalam proses penyelesaian proses perselisihan hubungan industrial mediator "*meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak*".

6. Bahwa dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim wajib mengembalikan Gugatan Kepada Penggugat. Maka dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaand*).

B. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) Tentang Perihal Gugatan Tidak Menentukan Jenis Perselisihan Dan Gugatan Tanpa Dasar Hukum

1. Bahwa surat gugatan yang diajukan Penggugat tidak terang isinya atau dalam perkara ini formulasi gugatan tidak jelas, padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, maka dalil gugatan harus

Halaman 10 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*), dan gugatan yang di ajukan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis, gugatan penggugat tidak jelas dan posita gugatan tidak berdasarkan ketentuan hukum yang menjadi dasar Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat.

2. Bahwa Gugatan Penguat tidak jelas dan kabur dan telah salah dalam menerapkan ketentuan yang berlaku, dimana Penggugat tidak menjelaskan jenis gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Bahwa gugatan ini apakah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perselisihan antar serikat pekerja yang diajukan Penggugat kepada Tergugat ? karena setelah Tergugat mencermati tidak ada kata-kata adanya judul "perselisihan" dalam gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat.
3. Bahwa gugatan *a quo* tidak menjelaskan dasar hukum secara jelas (*rechtsgrond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan (*feitelijke grond*). Penggugat tidak secara tegas menyebutkan perihal gugatan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perselisihan antar serikat pekerja, namun sangat aneh dan janggal Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan mengenai peristiwa yang mendasari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa oleh karena gugatan penggugat kabur (*obscuur libel*) tentang perihal gugatan tidak menentukan jenis perselisihan, maka gugatan *a quo* oleh karenanya menjadi kabur dan tidak jelas, maka dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaand*).

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa

Halaman 11 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui oleh Tergugat kebenarannya sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat.

2. Bahwa tidak benar Penggugat menyatakan adanya perselisihan yang menjadi pokok perselisihan awal yang diperselisihkan oleh Penggugat dengan Tergugat hingga sampai dengan turunnya anjuran mediator adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

A. Hubungan Hukum Dan Hubungan Kerja Antara Penggugat Dengan Tergugat

1. Bahwa pada prinsipnya Penggugat telah mengakui dan menyadari telah mendapatkan haknya selama bekerja dengan Tergugat sebagai pekerja harian lepas sebagaimana dalil gugatannya angka 2 halaman 1 - 2 yang menyatakan "*....., pihak perusahaan membayar upah....*" serta Penggugat telah mengetahui bahwa statusnya pada perusahaan Tergugat sebagai "*mitra harian yang kehadirannya ditentukan berdasarkan hasil tangkapan ikan dari nelayan dan evaluasi kinerja dari pimpinan unit kerjanya*" (gugatan Penggugat angka 3 halaman 2).
2. Bahwa sebagaimana dalil gugatan angka 1 di atas, maka telah tepat dan benar sikap Tergugat kepada Penggugat terkait dengan pemberian upah kepada Penggugat selama Penggugat bekerja dengan Tergugat, namun Penggugat seakan-akan tidak menerima apapun dari Tergugat pada saat Penggugat bekerja dengan Tergugat, hal ini telah bertolak belakang dengan dalil gugatan Penggugat.
3. Bahwa Selama penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat upah pekerja harian lepas yang diterapkan oleh Perusahaan Tergugat telah menyesuaikan dengan Upah Minimum baik Provinsi maupun Kota. Upah yang dibayarkan oleh Tergugat dihitung per jam sejumlah Rp. 16.250.00, sehingga jika terdapat hasil tangkapan nelayan selama 26 hari berturut-turut dan Penggugat bekerja 8 jam sehari,

Halaman 12 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



maka Penggugat mendapatkan upah sejumlah Rp. 3,380,000,00 ditambah jatah makan siang sebesar Rp. 312,000,00 sehingga total yang diterima adalah Rp. 3,692,000,00 telah melebihi UMP dan UMK yang telah ditetapkan. Adapun selama ini dikarenakan Tergugat mengandalkan hasil tangkapan nelayan yang musiman sehingga gaji yang diterima Penggugat tidak mencapai angka yang diharapkan oleh Penggugat. Selama bekerja sebagai buruh harian lepas Penggugat tidak pernah mengeluh dan menerima dengan baik upah yang telah dibayarkan

4. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sebab pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat ditentukan berdasarkan dari hasil tangkapan nelayan, musim dan cuaca serta beban produksi yang akan dikerjakan pada hari berjalan, maka itu Penggugat diterima oleh Tergugat bukan merupakan karyawan PKWTT di Perusahaan tergugat dibuktikan dengan tidak adanya dokumen surat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tidak adanya surat pengangkatan, nomor induk pegawai, dan nama Penggugat di dalam dokumen Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan Tergugat.
5. Bahwa Penggugat telah mengada-ngada dan tanpa dasar jika menyebutkan jabatan terakhirnya sebagai Tuna Prosesing, jabatan ini sama sekali tidak ada dalam perusahaan Tergugat karena posisi Penggugat menggugat merupakan Pekerja Harian Lepas yang posisi penempatannya ditempatkan sesuai dengan kebutuhan Tergugat.
6. Bahwa dalil Penggugat terkait dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap merupakan dalil gugatan yang keliru dan tanpa dasar, bagaimana mungkin Penggugat yang menentukan sendiri statusnya sedangkan posisi Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas.
7. Bahwa mengingat status Penggugat (Pekerja Harian Lepas) berbeda sebagaimana dengan Peraturan Perusahaan dan Penggugat bukanlah dikategorikan sebagai pekerja tetap, karena tidak pernah ada Surat Keputusan dari Tergugat kepada Penggugat tentang

Halaman 13 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



pengangkatan sebagai pekerja tetap, hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (5) Peraturan Perusahaan.

8. Bahwa jika selama Penggugat bekerja tidak pernah ada tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis, namun Penggugat memaksakan kehendaknya, padahal dari awal Penggugat diterima bekerja Tergugat telah menjelaskan kepada Penggugat bahwa posisi Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas dan bukan pekerja tetap.
9. Bahwa Penggugat diterima bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai Pekerja Harian Lepas (musiman), dimana Penggugat bekerja ditentukan berdasarkan tangkapan nelayan, musim, cuaca dan beban produksi yang akan dikerjakan pada hari berjalan sebagaimana Pasal 5 ayat (1) huruf b yang menyebutkan **"PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: pekerjaan yang bersifat musiman"** jo. Pasal 7 ayat (1) yang menyebutkan **"Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada: a. musim atau cuaca; atau b. kondisi tertentu"** Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
10. Bahwa terkait dengan posisi Penggugat sebagai pengurus serikat pekerja pada perusahaan Tergugat merupakan hal yang bertentangan dengan Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan **"Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikatpekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga"**. Bahwa hingga saat ini sepengetahuan Tergugat bahwa Serikat Pekerja Perkapalan Dan Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakin Pasifik Tuna Lampulo belum memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Halaman 14 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



11. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

B. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya tentang penyebab perselisihan sangatlah tidak mendasar dan mengada-ngada, setelah Tergugat mencermati dengan seksama dalil-dalil yang disampaikan Penggugat tidak sesuai dengan pokok permasalahan karena lebih mengedepankan nilai-nilai yang berlebihan, namun Tergugat memakluminya mengingat Tergugat haruslah bersikap arif dan bijaksana dalam memimpin perusahaan.
2. Bahwa Tergugat telah mendelegasikan keputusan terhadap pemanggilan pekerja harian per hari kepada leader (pimpinan unit kerja), sehingga ketika Penggugat tidak dipanggil bekerja, seharusnya penggugat menjumpai leader selaku pimpinan unit kerja untuk melakukan evaluasi bersama kinerja Penggugat sebelum melibatkan serikat pekerja maupun instansi eksternal. Hal ini telah Tergugat sampaikan baik melalui surat maupun lisan pada panggilan dinas I di Dinas Tenaga Kerja namun tidak diindahkan oleh Penggugat.
3. Bahwa telah tepat dan benar tindakan Tergugat terhadap Penggugat demi ketertiban dan kelancaraan perusahaan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dari Pimpinan Unit Unit Kerja, langkah ini dilakukan oleh Tergugat setelah mempertimbangkan seluruh rasa keadilan kepada Penggugat dan kepada karyawan lainnya agar dapat bekerja secara efektif serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Halaman 15 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



C. HAK-HAK PENGGUGAT YANG BELUM DI BAYAR

1. Bahwa Tidak benar apabila Penggugat menyatakan perselisihan yang menjadi pokok perselisihan awal yang diperselisihkan oleh Tergugat dengan Penggugat hingga sampai dengan turunnya anjuran mediator adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terlihat dengan jelas dalam Risalah Mediator pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Banda Aceh Nomor : 560/6-Anjuran-05/2024 tertanggal 16 Mei 2024 tidak tersebut secara khusus kepada Penggugat.
2. Bahwa jelas Penggugat hendak mengaburkan permasalahan yang terjadi dan mengalihkan duduk permasalahan yang diperselisihkan, dari awal oleh Penggugat memperlakukan mengenai Hak Tergugat telah melakukan prosedur-prosedur yang benar sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Bahwa oleh karena tidak ada kewajiban hukum Tergugat untuk memenuhi hak-hak Penggugat yang belum dibayar sebagaimana dalil gugatan Penggugat sejumlah Rp. 162.279.389,00, maka permohonan Penggugat baik dalam posita maupun petitum terkait dengan hak-hak Penggugat haruslah ditolak dan dikesampingkan seluruhnya dalam perkara ini karena tidak sesuai peraturan dan tidak berdasarkan hukum.
4. Bahwa selama Penggugat bekerja, Tergugat telah memberikan upah sesuai dengan ketentuan hukum sesuai dengan jumlah jam/hari Penggugat masuk bekerja, dan selalu diterima dengan baik oleh Penggugat tanpa adanya rasa keberatan atau penolakan dari Penggugat, sehingga Tergugat berkeyakinan bahwa tidak pernah ada kekurangan upah yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat.

Halaman 16 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



5. Bahwa berdasarkan uraian dan dasar hukum di atas, telah jelas dan tepat bahwa Penggugat tidak berhak menerima hak-hak sebagaimana dalil gugatan Penggugat karena status Penggugat sebagai pekerja harian lepas, bahwa tidak beralasan hukum Penggugat mendalilkan dalam gugatannya bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat dan menyebabkan Penggugat tidak dapat mencari pekerjaan lain. Hal ini dikarenakan Tergugat tidak pernah memberlakukan PHK kepada Penggugat baik secara lisan maupun tulisan, Tergugat tidak pernah melakukan skorsing, dikarenakan Penggugat merupakan buruh harian lepas. Tergugat membebaskan pekerja harian lepas di Perusahaan untuk mencari pekerjaan lain pada saat Perusahaan tidak memiliki bahan baku untuk melakukan proses produksi.
6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

D. SITA JAMINAN

1. Bahwa Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dan tidak benar dalil Penggugat pada angka 21 halaman 4 sebab, dalil penggugat ini bertentangan dengan Pasal 50 huruf d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang menyatakan "*Pihak mana pun dilarang melakukan penyitaan terhadap : d. barang tidak bergerak dan hak kebendaan lainnya milik negara/daerah*".
2. Bahwa berdasarkan uraian dan dasar hukum di atas, tidak tepat jika Penggugat meminta agar diletakkan sita jaminan karena tanah tersebut merupakan milik Pemerintah Aceh dan bukan milik Tergugat, sejak tahun 2017 sampai dengan saat ini statusnya hanya "sewa" kepada Pemerintah Aceh. Dalil gugatan *a quo* sangat tidak tepat dan dapat menghambat pertumbuhan investasi khususnya di Propinsi Aceh.
3. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Halaman 17 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian secara keseluruhan Eksepsi dan Jawaban, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan menerima Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan menolak gugatan Penggugat karena gugatan kabur atau setidak - tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Atau

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada hari 10 Juli 2024 dan Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 12 Juli 2024;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat bertanda P.1 sampai dengan P.25 yang disertai dengan aslinya sebagaimana berikut:

- Bukti P.1 Kartu Tanda Penduduk, NIK: 117403150984002, atas Nama: ADI PRATAMA Lc.;
- Bukti P.2 Surat Keterangan kurang mampu dengan Nomor 470/28/2024 tertanggal 21 Februari 2024;
- Bukti P.3 Surat Permohonan Kepada Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh dengan Nomor 12/SPPJM-FSPMI/E/B/YPT/XII/2022, tertanggal 21 Desember 2022;
- Bukti P.4 Surat Pengaduan dan Mohon Mediasi ADI PRATAMA sehubungan dengan PHK kepada FSPMI tertanggal 15 Mei 2023 (BIPARTIT);
- Bukti P.5 Surat Pengaduan dan Mohon Mediasi ADI PRATAMA sehubungan dengan PHK kepada FSPMI tertanggal 5 Juni 2023 (BIPATIT II);
- Bukti P.6 Surat Pengaduan dan Mohon Mediasi ADI PRATAMA sehubungan dengan PHK kepada FSPMI tertanggal 26 Juni 2023 (BIPARTIT III)

Halaman 18 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

- Bukti P.7 Surat Balasan Notulensi Mediasi ADI PRATAMA dengan Nomor 003/YPT – HRD/VI/2023 tertanggal 12 Juni 2023, dari PT. Yakin Pasifik Tuna kepada PUK SPP JM FSPMI.
- Bukti P.8 Surat Balasan Notulensi Mediasi ADI PRATAMA dengan Nomor 012/YPT – HRD/VI/2023 tertanggal 10 Juli 2023. Dari PT. Yakin Pasifik Tuna kepada PUK SPP JM FSPMI.
- Bukti P.9 Laporan Pengaduan SPPJM-FSPMI dengan Nomor 0018/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VII/2023 tertanggal 15 Juli 2023 atas nana Adi Pratama
- Bukti P.10 Surat Pengaduan dan Mohon Mediasi ADI PRATAMA sehubungan dengan PHK kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tertanggal 15 Juli 2023
- Bukti P.11 Surat Panggilan Dinas I dengan Nomor 560/280-PD-07/2023 tertanggal 31 Juli 2023 dari Disnaker Kota Banda Aceh yang ditujukan Kepada:
1. Pimpinan Yakin Pasifik Tuna, PT.
 2. Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Pasifik Tuna Lampulo -Banda Aceh
- Bukti P.12 Surat Panggilan Dinas III dengan Nomor 560/50-PD-02/2024 tertanggal 26 Februari 2024 dari Disnaker Kota Banda Aceh yang di tujukan Kepada:
1. Pimpinan Yakin Pasifik Tuna, PT.
 2. Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Pasipik Tuna Lampulo-Banda Aceh
- Bukti P.13 Surat Pengaduan Terhadap Pemerintah Hak Pekerja (THR) dengan Nomor 146/DPW-FSPMI/Aceh/XII/2022 tertanggal 06 Desember 2022.
- Bukti P.14 Surat Kuasa dari Adi Pratama kepada FSPMI dengan Nomor 0015/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VI/2023 tertanggal 15 Mei 2023.
- Bukti P.15 Anjuran/Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Melalui Mediator No: 560/6-Anjuran – 05/2024 tanggal 16 Mei 2024 yang dikeluarkan oleh Mediator PHI Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Bukti P.16 Peraturan Perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna yang di tandatangani oleh Direktur Utama yang Bernama Almer Hafis Sandy.
- Bukti P.17 Notulensi Rapat Mediasi Antara perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna dan Pekerja, Perihal Pemutusan Kerja Sepihak, pada hari Kamis tanggal 3 Agustus 2023 dan Selasa, tanggal 22 Agustus 2023, Pukul 10.00 s/d selesai, bertempat Aula Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Yang hadir berdasarkan daftar hadir: Rinza Sandy dan Darma Ramadhan, dari PT. Yakin Pasifik Tuna. Adi Pratama, Usman.S, dan Novi Idayanti dari serikat Pekerja.
- Bukti P.18 Berita Acara Pertemuan Bipartit sehubungan dengan tidak di panggilnya lagi sdr. Adi Pratama sejak bulan April 2023 untuk bekerja.
- Bukti P.19 Anggaran Dasar Serikat Pekerja Perkapalan Dan Jasa Maritim

Halaman 19 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Priode – 2021-2026
tertanggal 23 Februari 2021

- Bukti P.20 Surat Pengecekan Data Nama Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada Ketua Unit Kerja Serikat Pekerja Perkapalan & Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakin Pasifik Tuna Gampong Lampulo dengan Nomor B/169261/120222 tertanggal 23 Desember 2022.
- Bukti P.21 Surat Teguran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh kepada Pimpinan PT. Yakin Pasifik Tuna dengan Nomor 5601/126/2022 tertanggal 28 April 2022.
- Bukti P.22 Notulensi Mediasi SP Yakin Pasifik Tuna dengan Perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna tentang Tidak DIBAYAR Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2022 yang di fasilitasi oleh Disnaker Kota Banda Aceh tertanggal 16 Juni 2022
- Bukti P.23 Surat pemberitahuan pencatatan dari PUK SPPJM – FSPMI PT YPT kepada Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan Nomor 01/PUK/SPPJM-FSPMI/YPT/XII/2021 tertanggal 23 Desember 20220.
- Bukti P.24 Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Pasifik Tuna
- Bukti P.25 Screenshot Grup Whatsaap Tim Produksi PT. Yakin Pasifik Tuna

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti bertanda T.1 sampai dengan T.17 yang diajukan bersamaan dengan aslinya, sebagaimana berikut :

- Bukti T-1 Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Yakin Pasifik Tuna Nomor: 65, tertanggal 30 Mei 2017 yang dibuat pada Notaris Niken Hutami
- Bukti T-2 Akta Pernyataan keputusan keputusan pemegang saham sebagai pengganti rapat umum pemegang saham luar biasa PT. Yakin Pasifik Tuna Nomor: 5238 tertanggal 20 Juni 2023.
- Bukti T-3 Peraturan Perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna 2022 – 2024
- Bukti T-4 Rekap Absensi Adi Pratama dari Tahun 2021 hingga tahun 2023
- Bukti T-5 Surat Nomor : 0014/SPPJMFSPMI/E/YPT/B/VI/2 023, perihal Mohon Pertemuan Bipartit tertanggal 15 Mei 2023
- Bukti T-6 Surat Nomor : 0016/SPPJMFSPMI/E/YPT/B/VI/2 023, perihal Mohon Pertemuan Bipartit II tertanggal 5 Juni 2023
- Bukti T-7 Surat Nomor : 0017/SPPJMFSPMI/E/YPT/B/VI/2 023, perihal Mohon Pertemuan Bipartit III tertanggal 26 Juni 2023
- Bukti T-8 Surat Nomor : 0018/SPPJMFSPMI/E/YPT/B/VII/ 2023, perihal Mohon Mediasi tertanggal 15 Juli 2023
- Bukti T-9 Surat Nomor : 560/280-PD/2023, perihal Panggilan Dinas I tertanggal 31 Juli 2023

Halaman 20 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

- Bukti T-10 Surat Nomor : 018/YPTHRD/VIII/2023, tertanggal 03 Agustus 2023
- Bukti T-11 Surat Nomor : 560/6- Anjuran-05/2024, perihal Anjuran/risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator tertanggal 16 Mei 2024
- Bukti T-12 Surat Nomor : 025/ADM-YPT /V/2024 perihal Tanggapan anjuran tertanggal 27 Mei 2024
- Bukti T-13 Surat Tagihan Retribusi Aceh (STRA) Nomor : 593.1/19, Masa Retribusi 23 November 2022 s/d 23 November 2023
- Bukti T-14 Surat Tagihan Retribusi Aceh (STRA) Nomor : 593.1/54, Masa Retribusi 23 November 2023 s/d 23 November 2024
- Bukti T-15 Surat Ketetapan Retribusi Aceh (SKRA) tertanggal 30 April 2024
- Bukti T-16 Tanda Penerimaan sejumlah Rp. 128.840.000,- dengan keterangan bayar sewa lahan
- Bukti T-17 Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Nomor: 23127.20230608.0001 dengan tanggal laport 08 Juni 2023

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

Menimbang, bahwa untuk memperkuat bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Novi Ida Yanti dan Safrizal yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana berikut;

Saksi P.1. Novi Ida Yanti :

- Bahwa Saksi dulu bekerja di Perusahaan Tergugat dan menjabat sebagai ketua serikat pekerja unit PT. Yakin Pasifik Tuna;
- Bahwa Saksi tidak lagi bekerja karena telah di PHK oleh Perusahaan Tergugat dan kejadian ini juga terjadi pada Penggugat yang juga seorang pengurus serikat pekerja, hal mana berawal dari adanya potongan upah sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan salah satunya akibat dari keterlambatan kehadiran;
- Bahwa pemotongan upah akibat kehadiran yang terlambat adalah sebesar 50% (lima puluh persen);
- Bahwa Saksi diberhentikan oleh perusahaan dengan cara tidak dipanggil kembali untuk bekerja;

Halaman 21 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perusahaan selalu melakukan panggilan dengan mengirimkan daftar nama-nama pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada keesokan harinya melalui group whatsapp pada malam hari sebelum waktu bekerja;
- Bahwa perusahaan tidak pernah mau berdialog dengan serikat pekerja unit perusahaan dan beberapa dari anggota maupun pengurus serikat diberhentikan;
- Bahwa perusahaan mempekerjakan para pekerjanya dengan menjadikan mereka Buruh Harian Lepas dengan bayaran Rp. 16.125,00 (enam belas ribu seratus dua puluh lima rupiah) perjamnya;
- Bahwa pembayaran upah pekerja berpedoman terhadap upah minimum provinsi namun dengan perhitungan pro rata melalui jumlah jam kerja;
- Bahwa posisi masing-masing pekerja bisa berubah-ubah sesuai kebutuhan perusahaan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bekerja berdasarkan tangkapan ikan oleh nelayan, namun sepengetahuan Saksi ikan selalu ada hanya jenisnya beragam, jika tidak ada tuna maka ada tenggiri, selar dan lainnya;
- Bahwa para pekerja di perusahaan Tergugat bekerja seminggu hanya 2-3 kali, tergantung panggilan dari *Leader* masing-masing, dan sering para pekerja tidak dipanggil lagi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat bekerja berganti-ganti bagian, kadang di bagian *processing* dan kadang di bagian *packaging*;
- Bahwa pemindahan bagian-bagian ini akibat kebutuhan pekerja di tempat yang berbeda-beda;
- Bahwa para pekerja saat di-interview telah ditanyakan mengenai kesiadaan mereka terhadap jam kerja dan bagian yang berpindah-pindah;
- Bahwa perusahaan tidak membayar BPJS, THR dan tunjangan-tunjangan lain, pendapatan yang diterima pekerja dari perusahaan hanya upah berdasarkan jam kerja dan makan siang;
- Bahwa perusahaan lebih sering mempekerjakan orang-orang yang sudah lebih dahulu bekerja, sedangkan pekerja-pekerja baru hanya bekerja dua

Halaman 22 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

atau tiga kali dalam seminggu dan terdapat pemotongan upah saat menerima bayarannya;

- Bahwa perusahaan juga tidak menanggung orang yang sakit maupun orang yang kecelakaan kerja meskipun kecelakaan terjadi di tempat kerja;
- Bahwa Penggugat adalah pengurus serikat pekerja SMPMI dan SPPJM Unit PT. Pasifik Yakin Tuna yang terakhir;

Menimbang, bahwa Saksi Penggugat lainnya yakni Safrizal menerangkan hal-hal lainnya di bawah sumpah sebagaimana berikut:

Saksi P.2 :

- Bahwa Saksi dulu bekerja di Perusahaan Tergugat dan berhenti bekerja karena tidak dipanggil kembali;
- Bahwa selama Saksi bekerja perusahaan pernah melakukan pemotongan upah sebesar 50% (lima puluh persen);
- Bahwa perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan salah satunya akibat dari keterlambatan kehadiran;
- Bahwa seperti mana Penggugat, Saksi juga diberhentikan oleh perusahaan dengan cara tidak dipanggil kembali untuk bekerja;
- Bahwa perusahaan selalu melakukan panggilan dengan mengirimkan daftar nama-nama pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada keesokan harinya melalui group whatsapp pada malam hari sebelum waktu bekerja;
- Bahwa perusahaan mempekerjakan para pekerjanya dengan menjadikan mereka Buruh Harian Lepas dengan bayaran Rp. 16.125,00 (enam belas ribu seratus dua puluh lima rupiah) perjamnya;
- Bahwa posisi masing-masing pekerja bisa berubah-ubah sesuai kebutuhan perusahaan;
- Bahwa Saksi pernah bekerja di bagian penerimaan, yaitu bagian yang menerima ikan dari para nelayan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bekerja berdasarkan tangkapan ikan oleh nelayan, namun sepengetahuan Saksi ikan selalu ada hanya jenisnya beragam, jika tidak ada tuna maka ada tenggiri, selar dan lainnya;

Halaman 23 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa para pekerja di perusahaan Tergugat bekerja seminggu hanya 2-3 kali, tergantung panggilan dari *Leader* masing-masing, dan sering para pekerja tidak dipanggil lagi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat bekerja berganti-ganti bagian, kadang di bagian *processing* dan kadang di bagian *packaging*;
- Bahwa pemindahan bagian-bagian ini akibat kebutuhan pekerja di tempat yang berbeda-beda;
- Bahwa perusahaan tidak membayar BPJS, THR dan tunjangan-tunjangan lain, pendapatan yang diterima pekerja dari perusahaan hanya upah berdasarkan jam kerja dan makan siang;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat terakhir bekerja di bagian cold storage;
- Bahwa Saksi bekerja maksimal 2 (dua) hari seminggu, dan sebulan bekerja sekitar 5-6 hari dengan upah sekitar Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) perhari;
- Bahwa seingat Saksi pernah dipotong upahnya karena perusahaan membuat acara untuk manajemen, dan ini terjadi juga dengan pekerja yang lain;
- Bahwa perusahaan juga sering memberikan upah dengan cara *cash bon* dan diberikan kepada pekerja saat pekerja membutuhkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada hari yang sama yakni tanggal 15 Juli 2024 Tergugat juga mengajukan Saksinya yakni Muliadi dan Aufa Zafira yang bekerja di perusahaan Tergugat PT. Yakin Pasifik Tuna, dan memberikan keterangan di bawah sumpah sebagai berikut:

Saksi T.1. Muliadi :

- Bahwa Saksi adalah *Leader* pada perusahaan Tergugat dan telah bekerja sekitar 3 (tiga) tahun;
- Bahwa Penggugat pernah bekerja di bawah supervisi Saksi dan menurut Saksi, Penggugat sering terlambat dan memberikan banyak alasan-alasan keterlambatan sehingga Saksi sulit untuk mempekerjakan Penggugat;

Halaman 24 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perusahaan ada memberikan bantuan kepada pekerjanya seperti terhadap salah seorang pekerja yang meninggal dunia;
- Bahwa ikan tidak selalu ada, dan meskipun ada sering jenisnya berbeda-beda oleh karenanya perusahaan tidak selalu mempekerjakan seluruh pekerjanya, hanya sesuai kebutuhan saja;
- Bahwa biasanya perusahaan memanggil sekitar 22 (dua puluh dua) orang pekerja untuk mengolah 10 (sepuluh) ton ikan;
- Bahwa biasanya dalam sehari ada sekitar 40 (empat puluh) pekerja yang bekerja di berbagai bagian;
- Bahwa gaji Saksi saat ini sebagai Leader adalah Rp. 3.800.000,00 (tiga juta delapan ratus rupiah) dengan status pekerja tetap;
- Bahwa pekerja tetap menerima tunjangan BPJS dan THR tidak seperti pekerja dengan status Buruh Harian Lepas (BHL);
- Bahwa sepengetahuan Saksi terdapat sekitar 17 (tujuh belas) orang pekerja yang dikontrak oleh perusahaan dengan tunjangan berupa upah, BPJS dan THR;
- Bahwa pada saat interview pekerja ditanyakan tentang kesediaan mereka bekerja dengan sistem yang dilakukan perusahaan, dalam hal ini termasuk tentang jam kerja yang tidak terikat, sistem pembayaran dan sistem kerja yang berpindah-pindah;
- Bahwa banyak pekerja yang tidak dipanggil lagi oleh perusahaan untuk bekerja karena mereka tidak disiplin dan sering tidak memenuhi panggilan kerja sehingga *Leader* sulit untuk mempekerjakan mereka;
- Bahwa penerimaan ikan dibatasi dengan jumlah pekerja, jika pekerja terbatas maka perusahaan juga membatasi jumlah pembelian ikan dari nelayan;
- Bahwa produksi saat ini lebih kecil dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, oleh karena itu perusahaan juga membatasi jumlah pekerja;

Saksi T.2. Aufa Zafira :

Halaman 25 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi adalah admin pada perusahaan Tergugat sejak tahun 2021 dan saat ini mengerjakan absensi dan *payroll* pekerja Buruh Harian Lepas (BHL);
- Bahwa sepengetahuan Saksi saat ini perusahaan Tergugat adalah milik pengusaha lokal bukan lagi dari modal asing;
- Bahwa sepengetahuan Saksi pekerja yang mendapatkan musibah kecelakaan kerja diberikan bantuan dari perusahaan;
- Bahwa pekerja kontrak mendapatkan tunjangan BPJS dan THR selain upah bulanan;
- Bahwa upah perjam adalah Rp. 16.125,00 (enam belas ribu seratus dua puluh lima rupiah) dan pembayaran ini mengikuti jam kerja yang terekam saat para pekerja melakukan absensi;
- Bahwa perusahaan pernah beberapa kali mencoba mengurus BPJS untuk para pekerja dan Saksi sendiri yang datang ke BPJS, namun hal ini terkendala karena tingkat *turn over* pekerja yang tinggi sehingga list pekerja selalu berubah-ubah;
- Bahwa jam kerja karyawan adalah 09.00 – 17.00 WIB dan apabila ada lembur maka dibayar oleh perusahaan;
- Bahwa banyak pekerja yang mengikuti interview tapi ketika disampaikan mengenai sistem kerja dan penggajian terdapat beberapa yang tidak melanjutkan;
- Bahwa saat ini pekerja BHL adalah sekitar 80 (delapan puluh) orang dan karyawan 17 (tujuh belas) orang;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Jawaban Tergugat terdapat Eksepsi dari Tergugat, maka sebelum masuk ke dalam materi pokok perkara Majelis Hakim akan memeriksa terlebih dahulu Eksepsi dari Tergugat;

Halaman 26 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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)



DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Prematur Dan Tidak Memenuhi Syarat Sebagaimana Ketentuan Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014

Menimbang, bahwa dalam Eksepsinya Tergugat merujuk pada Risalah Mediator Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Nomor : 560/6-Anjuran-05/2024 tanggal 16 Mei 2024 yang merupakan syarat utama diajukannya gugatan perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa mengenai syarat perundingan, Tergugat mengacu pada Pasal 3 ayat (1) undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan "perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan tersebut di atas menurut Tergugat gugatan Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki risalah bukti perundingan bipartit dengan Tergugat melainkan surat permohonan bipartit yang berasal dari Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakin Pasifik Tuna;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapat risalah bipartit tersebut maka menurut Tergugat gugatan Penggugat sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa sebagaimana Eksepsi Tergugat mengenai tidak adanya upaya bipartit oleh Penggugat, Majelis Hakim merujuk pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dalam perundang-undangan tersebut disyaratkan adanya risalah pertemuan tripartit antara pekerja, perusahaan dan pihak pemerintah yang juga diketahui sebagai anjuran dari dinas ketenagakerjaan kepada para pihak yang berunding;

Halaman 27 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengingat syarat utama tersebut telah dipenuhi oleh Penggugat, dimana risalah sudah dilampirkan di dalam gugatan maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat adalah sah dan beralasan hukum;

Menimbang, bahwa ada atau tidaknya risalah bipartit adalah merupakan upaya pekerja melakukan perundingan dengan perusahaan tempatnya bekerja, dan hal ini sangat bergantung kepada itikad perusahaan dalam merespon upaya tersebut, sehingga ketiadaan risalah bipartit tersebut bukan merupakan syarat diajukannya gugatan PHI seperti risalah mediasi atau anjuran dari dinas ketenagakerjaan sebagaimana amanat Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka jelas maknanya Eksepsi Tergugat mengenai tidak adanya Risalah Bipartit tersebut patut dinyatakan untuk ditolak;

B. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) tentang Perihal Gugatan Tidak Menentukan Jenis Perselisihan Dan Gugatan Tanpa Dasar Hukum

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Eksepsinya menyatakan surat gugatan yang diajukan Penggugat tidak terang isinya atau dalam perkara ini formulasi gugatan tidak jelas, sehingga menurut Tergugat, Penggugat telah salah dalam menerapkan ketentuan yang berlaku, dimana Penggugat tidak menjelaskan jenis gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Bahwa gugatan ini apakah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perselisihan antar serikat pekerja yang diajukan Penggugat kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak menjelaskan dasar hukum secara jelas (*rechtsground*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan (*fetelijke ground*), selanjutnya Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan mengenai peristiwa yang mendasari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Halaman 28 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

Ketenagakerjaan, sehingga sepatutnya menurut Tergugat gugatan Penggugat patut dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa mengenai jenis perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dapat dilihat dari petitum gugatan Penggugat, dimana Penggugat meminta hak-hak normatif dari berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa mengenai jenis perselisihan tersebut merupakan bagian dari pemeriksaan pada pokok perkara sehingga patut diperiksa bersama-sama dengan materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan di atas jelas maknanya Eksepsi Tergugat mengenai jenis perselisihan tidak berdasar dan beralasan sehingga patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan ditolaknya Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur maka seluruh eksepsi dari Tergugat dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya pokok permasalahan yang disampaikan Penggugat adalah sebagaimana berikut :

- Bahwa PT. Yakin Pasifik Tuna adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan hasil laut;
- Bahwa Penggugat Ic. Adi Pratama telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak Juni 2021 sampai dengan 03 Maret 2023;
- Bahwa Penggugat sudah tidak di panggil lagi untuk bekerja selama 21 bulan dan terakhir bekerja di bagian tuna *processing*;
- Bahwa dalam proses Bipartit ke – I kepada PT. Yakin Pasifik Tuna sesuai nomor surat PT. YPT-FSPMI/E/YPT/B/V/2023 pada bulan Mei 2023, namun tidak mendapat respon dari pihak Perusahaan, dan setelah itu Penggugat beberapa kali lagi telah mencoba melakukan Upaya bipartite dengan Tergugat;
- Bahwa Upah Penggugat di bawah Upah Minimum Provinsi dan selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak

Halaman 29 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

mendapatkan fasilitas Jamsostek/BPJS baik Kesehatan maupun ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat menjawab pokok permasalahan yang disampaikan oleh Penggugat sebagaimana di bawah ini:

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya;
- Bahwa Selama penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat upah pekerja harian lepas yang diterapkan oleh Perusahaan Tergugat telah menyesuaikan dengan Upah Minimum. Upah yang dibayarkan oleh Tergugat dihitung per jam sejumlah Rp. 16.250.00, sehingga jika terdapat hasil tangkapan nelayan selama 26 hari berturut-turut dan Penggugat bekerja 8 jam sehari, maka Penggugat mendapatkan upah sejumlah Rp. 3,380,000,00 ditambah jatah makan siang sebesar Rp. 312,000,00 sehingga total yang diterima adalah Rp. 3,692,000,00 telah melebihi UMP dan UMK yang telah ditetapkan;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sebab pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat ditentukan berdasarkan dari hasil tangkapan nelayan, musim dan cuaca serta beban produksi yang akan dikerjakan;
- Bahwa tidak ada kewajiban hukum Tergugat untuk memenuhi hak-hak Penggugat yang belum dibayar karena menurut Tergugat, Penggugat merupakan pekerja buruh harian lepas;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat di atas maka yang menjadi pokok permasalahan di atas adalah:

1. Apakah sebenarnya Status Penggugat di Perusahaan Tergugat?
2. Berdasarkan Status Penggugat berapakah hak-hak yang patut diterima?

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta di persidangan ada beberapa hal yang mengemuka diantaranya adalah :

Halaman 30 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah pekerja yang datang ke perusahaan berdasarkan panggilan bekerja yang disampaikan oleh *Leader* pada malam sebelumnya (vide bukti keterangan Saksi Safrizal, Saksi Muliadi dan Saksi Aufa);
- Bahwa PT. Yakin Pasifik Tuna adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan pengawetan ikan (vide bukti T.1, T.2, T.3 dan T.4);
- Bahwa Penggugat telah mengirimkan surat yang bertujuan meminta perusahaan Tergugat untuk melaksanakan pertemuan bipartit (vide bukti P.4, P.5, P.6, P.18 dan T.5, T.6, T.7);
- Bahwa Peraturan Perusahaan berlaku untuk karyawan yang diikat perjanjian kerja dengan perusahaan (vide bukti P.16 dan T.3);
- Bahwa beban produksi berubah-ubah sesuai dengan jumlah tangkapan ikan, jenis ikan dan banyaknya pekerja yang dipanggil pada hari kerja tertentu (vide bukti keterangan Saksi Novi, Saksi Safrizal, Saksi Muliadi dan Saksi Aufa);
- Bahwa Penggugat tidak menerima tunjangan BPJS dari perusahaan Tergugat (vide bukti P.20 dan keterangan Saksi Novi, Saksi Safrizal dan Saksi Aufa);
- Bahwa Penggugat bekerja berdasarkan perintah dari *Leader* melalui group WhatsApp yang dikirimkan pada malam sebelumnya dan pada saat Penggugat tidak dipekerjakan lagi, Penggugat dikeluarkan dari Group tersebut (vide bukti P.25, dan keterangan Saksi Novi);
- Bahwa perusahaan dalam beberapa waktu terakhir membutuhkan hanya sekitar 40 (empat puluh) orang pekerja dari 80 (delapan puluh) buruh harian lepas yang tersedia (vide bukti keterangan Saksi Safrizal dan Muliadi);
- Bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada buruh harian lepas merupakan upah per-jam yang dihitung pro rata dengan pedoman upah minimum provinsi Aceh (Vide bukti keterangan Saksi Aufa dan Saksi Muliadi);

Halaman 31 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jika pasokan ikan berlebih dan perusahaan membutuhkan pekerja untuk waktu kerja lebih dari 8 (delapan) jam sehari, perusahaan tetap tidak memberlakukan lembur dan pembayaran upah masih tetap sama dengan jam kerja lain (Vide bukti keterangan Saksi Novi, saksi Safrizal, Saksi Aufa dan Saksi Muliadi);

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal;

1. Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
2. Status Penggugat di perusahaan Tergugat;
3. Jumlah hak-hak yang patut diterima oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat serta hak-hak yang belum diterima oleh Penggugat sebagai kompensasi dari adanya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu tentang penyebab berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

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

Menimbang, bahwa mengenai status kerja Penggugat pertama-tama Majelis Hakim memeriksa waktu kerja di perusahaan, dimana berdasarkan keterangan Saksi-Saksi yang hadir di persidangan baik Saksi dari pihak Tergugat maupun Saksi dari pihak Penggugat menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja harian lepas yang bekerja di bagian *processing* dan menerima upah sebesar Rp. 16.250,00 (enam belas ribu dua ratus lima puluh rupiah) per jam yang dibayar per dua minggu sesuai dengan pelaksanaan jam kerja oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Saksi Penggugat yang bernama Novi dan Safrizal dan Saksi Tergugat Muliadi menerangkan jam kerja di perusahaan diatur berdasarkan produksi yang bergantung dari hasil tangkapan nelayan, dan jika persediaan ikan sedang mengalami kenaikan maka jam kerja juga

Halaman 32 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinaikkan, begitu pula sebaliknya. Namun Saksi Muliadi menerangkan bahwa jika pekerja hanya sedikit maka penerimaan ikan juga diperkecil jumlahnya;

Menimbang, bahwa Saksi Penggugat yang bernama Safrizal menerangkan bahwa seminggu Saksi hanya dipanggil sekitar 2-3 hari, bahkan pernah dalam sebulan Saksi hanya bekerja sekitar 6 hari dengan total upah sekitar Rp.600.000,00 (enam ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa jumlah hari kerja yang tidak teratur tersebut juga disampaikan oleh Saksi Tergugat yang bernama Muliadi, dimana jumlah hari kerja tersebut sangat dipengaruhi oleh stok ikan yang dibawa nelayan;

Menimbang, bahwa keterangan mengenai mengenai jumlah hari kerja oleh Saksi Penggugat bernama Safrizal dan Saksi Tergugat Muliadi juga didukung oleh Saksi lainnya dari pihak Penggugat atau Tergugat yakni Novi dan Aufa, yang mengatakan bahwa hari kerja selalu diatur oleh jumlah pasokan ikan, dan jenis pekerjaan berganti-ganti sesuai dengan perintah *team leader* yang disampaikan melalui group WhatsApp sehari sebelumnya atau pada malam hari;

Menimbang, bahwa jika melihat jam kerja Penggugat yang rata-rata tidak sampai 40 (empat puluh) jam perminggu, maka status kerja Penggugat sebagai pekerja harian lepas adalah lazim, namun demikian tidak serta merta hal tersebut membuat Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) bahkan buruh harian lepas, karena Majelis Hakim berpendapat pemeriksaan lebih lanjut mengenai kebijakan perusahaan yang tidak sesuai juga mempengaruhi status kerja para pekerjanya;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat melalui dalil-dalil bantahannya maupun melalui para Saksi bersikukuh bahwa rata-rata pekerja adalah pekerja harian lepas, hal mana dijelaskan Saksi Tergugat yang bernama Muliadi dan Aufa, hanya *leader* yang merupakan pekerja tetap, maka untuk menentukan apakah status pekerja secara hukum adalah pekerja harian lepas ataukah pekerja tetap, maka selanjutnya Majelis Hakim memeriksa syarat-syarat dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan Para Pekerja sehari-hari termasuk Penggugat;

Halaman 33 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain jumlah hari kerja dalam sebulan, jenis pekerjaan juga berpengaruh terhadap status para pekerja. Berdasarkan keterangan para Saksi, jenis pekerjaan yang dilakukan berbeda-beda demikian pula penempatan pada bagian-bagian tertentu yang mengikuti jenis pekerjaan yang ditugaskan;

Menimbang, bahwa perubahan jenis pekerjaan yang dilakukan masing-masing pekerja dikarenakan jumlah pasokan ikan dan pemesanan dalam waktu tertentu, sehingga Perusahaan baru memberitahukan pekerjaan apa yang dilakukan para pekerja sehari sebelum mulai bekerja;

Menimbang, bahwa mencermati jenis pekerjaan dan jam kerja di Perusahaan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa bagaimanapun pekerjaan yang dilakukan adalah berdasarkan pasokan ikan yang ditangkap oleh nelayan, sehingga jika pasokan ikan banyak maka jam kerja menjadi lebih panjang dan sebaliknya jika tangkapan ikan hanya sedikit atau saat nelayan tidak melaut maka pekerjaan dipastikan menjadi menurun;

Menimbang, bahwa selain bergantung pada pasokan ikan, jam kerja saat ini juga menjadi berkurang oleh karena produksi berkurang, hal mana disampaikan oleh Saksi Tergugat yang bernama Muliadi bahwa saat ini maksimal pekerja di bagian produksi hanya berjumlah sekitar 40 (empat puluh) orang, yang mana pengerjaan 10 ton ikan membutuhkan kira-kira 22 (dua puluh dua) orang pekerja;

Menimbang, bahwa Pekerja harian lepas merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam hal pekerja pada perusahaan Tergugat diatur berdasarkan:

1. musim = cuaca dan pasokan ikan
2. jumlah produksi = pasokan ikan + jumlah pekerja;

Menimbang, bahwa Perjanjian kerja harian lepas merupakan PKWT yang dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah pekerja didasarkan pada kehadiran;

Halaman 34 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas, oleh karena jumlah produksi di luar dari kendali perusahaan, maka Perusahaan sah dan beralasan bagi perusahaan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu dengan para pekerjanya terutama untuk para pekerja yang melakukan jenis pekerjaan tidak tetap baik dari segi jam kerja maupun jenis pekerjaannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim perlu memeriksa mengenai pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat, yang mana menurut para Saksi pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan tidak memanggil Penggugat kembali melalui aplikasi WhatsApp untuk bekerja;

Menimbang, bahwa mengenai Perusahaan yang tidak memanggil kembali Penggugat untuk bekerja, merujuk kepada Pasal 61 ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi Majelis Hakim berpendapat oleh karena pemberitahuan kerja kepada Penggugat berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan dilakukan perhari, dan sistem pemberitahuan ini telah disampaikan pada saat interview, maka Majelis Hakim berpendapat para pekerja telah mengetahui resiko bila tidak dipanggil;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak dipanggil kembali oleh Perusahaan maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir dengan sendirinya;

Menimbang, bahwa oleh karena pemanggilan pekerja dilakukan berbasis kebutuhan harian maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas, ketidakhadiran Penggugat karena tidak dipanggil oleh Perusahaan telah memenuhi unsur pasal 61 ayat (2) dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu

Halaman 35 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

(PKWT) dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak adanya pemanggilan adalah sah dan beralasan;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan di atas pula, jelas maknanya Tergugat sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang perikanan dan bergantung produksinya pada pasokan ikan dari pihak lain mempekerjakan sebagian pekerjanya dengan status pekerja harian lepas. Hal ini dapat dimaklumi bila dilihat dari jumlah pasokan ikan yang tidak stabil;

Menimbang, bahwa namun demikian Perusahaan Tergugat merupakan Perusahaan lokal yang menggunakan komoditi lokal dan mempekerjakan tenaga kerja lokal pula. Perusahaan sebagai badan hukum yang berorientasi pada profit harusnya juga memperhatikan kesejahteraan karyawannya bukan hanya fokus pada keuntungan Perusahaan sehingga kedepannya Perusahaan wajib meningkatkan kesejahteraan seluruh pekerja apapun statusnya;

Menimbang, bahwa meskipun Penggugat terbukti merupakan pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu, namun demikian bukan berarti hak-hak pekerja dapat diabaikan oleh Perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai hak-hak pekerja, penerapan upah minimum merupakan jaring pengaman yang menjamin tercukupinya hak-hak paling dasar. Namun selain upah harian dan bulanan, tunjangan hari raya dan jaminan sosial juga tidak kalah penting dan merupakan hak para pekerja;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang menjadi kewajiban Perusahaan bukan hanya upah namun juga tunjangan hari raya, jaminan sosial dan lain-lain;

Menimbang, bahwa mengenai adanya pemotongan upah, Majelis Hakim berpendapat harusnya pemotongan tersebut berbasis kebijakan yang berkeadilan dan berlatarbelakang kepentingan bersama, oleh karenanya kebijakan pemotongan upah karyawan wajib disikapi secara benar oleh Perusahaan;

Halaman 36 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang baik maka keseimbangan mesti dijaga, pekerja mengikuti aturan dan melaksanakan perintah dengan baik, sedangkan Perusahaan wajib untuk menjamin kesejahteraan pekerjanya baik melalui gaji serta tunjangan yang memadai serta fasilitas jaminan sosial;

Menimbang, bahwa Penggugat terbukti merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, hal mana menentukan besaran hak-hak yang akan diterima oleh Penggugat dengan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja yang terjadi, maka tidak ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, oleh karena sistem kerja berbasis panggilan kerja. Namun demikian setiap pemutusan hubungan kerja tetap berimplikasi terhadap hak-hak para pekerja, hal mana Penggugat yang telah berakhir hubungan kerjanya di Perusahaan Tergugat wajib menerima hak-haknya;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat berhenti bekerja karena tidak dipanggil oleh Tergugat, hal mana merupakan bagian dari sistem Perusahaan dalam memberi perintah kepada pekerjanya maka pemutusan hubungan kerja akibat tidak dipanggil kembali adalah sah dan beralasan;

Menimbang, bahwa selanjutnya dengan terbukti adanya pemutusan hubungan kerja maka konsekuensi logis dari pemutusan hubungan kerja yakni mengenai hak-hak Penggugat wajib dibayar oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat merupakan Buruh Harian Lepas dan tidak terdapat perjanjian kerja tertulis namun mengenai hak-hak Penggugat dihitung sebagaimana hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu lainnya;

Mneimbang, bahwa atas hak-hak Penggugat tersebut, Majelis Hakim merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur tentang kompensasi dari berakhirnya kontrak PKWT pada Pasal 15 dan 16, yakni jika telah bekerja selama dua belas bulan dan kontrak berakhir maka Pekerja wajib diberikan kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah;

Menimbang, bahwa oleh karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena pemutusan hubungan kerja

Halaman 37 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan cara tidak memanggil Penggugat kembali untuk datang ke tempat kerja adalah sah dan beralasan maka petitum gugatan Penggugat angka 3 tidak beralasan dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena jenis pekerjaan yang dilakukan Perusahaan Tergugat bergantung kepada alam dengan kapasitas produksi yang berubah-ubah, maka petitum gugatan Penggugat angka 4 tidak beralasan dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan petitum gugatan Penggugat angka 5 yang menuntut putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan tidak dapat dipenuhi Majelis Hakim oleh karenanya patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai hak-hak Penggugat, oleh karena Penggugat telah bekerja sejak Juni 2021 sampai dengan Maret 2023, atau selama hampir 2 (dua) tahun dan mengacu pada Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2023 maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sebesar :

2 (dua) tahun masa kerja = 2 x Rp. 3.460.672,00 = Rp. 6.921.344,00 atau sebesar enam juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tiga ratus empat puluh empat ribu rupiah;

Menimbang, bahwa sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka 6, tuntutan Penggugat dikabulkan untuk sebahagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai dwangsome yang dituntut Penggugat pada petitum gugatan angka 7 tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak sesuai dengan ketentuan pasal 606a dan 606b Rv;

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan angka 8 juga tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak terpenuhinya syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 191 RBg oleh karenanya patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan lebih dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat;

Halaman 38 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi dari Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak bulan Maret 2023 karena berakhirnya hubungan kerja sebagaimana Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebesar 2 (bulan) upah yakni Rp. 6.921.344,00 atau sebesar enam juta sembilan ratus dua puluh satu ribu tiga ratus empat puluh empat ribu rupiah;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ditetapkan sejumlah Rp. 199.000,00 (seratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) kepada Tergugat;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh , pada hari Rabu 17 Juli 2024, dan diunggah pada sistem elektronik Pengadilan Negeri Banda Aceh pada hari Jumat, tanggal 19 Juli 2024 , oleh kami, Muhammad Jamil, S.H., sebagai Hakim Ketua, Ayi Afrianto, S.H., dan Dian Alifya, S.E., S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna tanggal 10 Juni 2024, putusan tersebut disampaikan kepada Para Pihak secara elektronik pada hari itu juga, oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan Yusnidar, S.H., Panitera Pengganti.

Halaman 39 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

DTO

DTO

Ayi Afrianto, S.H.

Muhammad Jamil, S.H.

DTO

Dian Alifya, S.E., S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

DTO

Yusnidar, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran.....	:	Rp.30.000,00;
2. Biaya ATK/Pemberkasan....	:	Rp.75.000,00;
3. Biaya Panggilan.....	:	Rp54.000,00;
4. Biaya PNB.....	:	Rp20.000,00;
5. Redaksi.....	:	Rp.10.000,00;
6. Materai.....	:	Rp.10.000,00;
Jumlah	:	Rp199.000,00;

(seratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah)

Halaman 40 dari 40 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

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)