



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mnk

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**YOWEL BARANSANO,**

Jenis kelamin: Laki-laki, Umur 63 (Enam Puluh Tiga) Tahun, Pekerjaan Eks Karyawan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa, tempat tinggal Jln. Anggrek No. 30 RT/RW 002/003, Kelurahan Malabutor, Kecamatan Sorong Manoi, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat;

Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat;**

**LAWAN;**

**PT. Pelayaran Tanjung Kumawa,**

berkedudukan di Jalan Arfak No. 22 Kampung Baru Sorong, Kode Pos 98413 Indonesia Phone, +6295132988-89, Fax : +62951325210, Kabupaten Sorong, Propinsi Papua Barat. yang diwakili oleh Johannes Theodor Go sebagai Presiden Direktur PT. Pelayaran Tanjung Kumawa, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sokhib Naim, S.H., M.H., advokat pada kantor Advokat dan Konsultan Hukum SOKHIB NAIM & REKAN, yang beralamat di Jln. Inggrey Km.12 RT.02/RW.I, Kelurahan Klamana, Distrik Sorong Timur, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2022;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

Halaman 1 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tersebut;

1. Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara kedua belah pihak;
2. Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
3. Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 11 Mei 2022 yang dilampiri risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 17 Mei 2022 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mnk, mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat sejak tanggal 10 Oktober 2002 Dengan jabatan sebagai Nahkoda sesuai surat Pengangkatan Karyawan Nomor 352/TR/srg/x/2002
2. Bahwa pada tanggal 22 Februari 2007 tanda tangan Surat Pernyataan yang menyatakan bahwa setelah selesai mengikuti Pendidikan Kelautan selama 10 (Sepuluh) bulan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong-Makasar akan kembali bekerja pada Tergugat yang disiapkan oleh Tergugat dan mendapat kompensasi Rp. 10.390.000,- (Sepuluh Juta Dua Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah) ditambah pemutihan pinjaman Rp. 3.240.000,- (Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah).
3. Bahwa pada tanggal 07 Desember 2007 Wisuda Perwira ANT IV (Ahli Nautika Tingkat Empat)
4. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2007 On Board di Kapal LCT.CITA XX sebagai Nahkoda
5. Bahwa pada tanggal 21 Januari 2008 tanda tangan Perjanjian Kerja Laut (PKL) dengan jabatan Permulaan sebagai Nahkoda Kapal LCT CITA XX
6. Bahwa Pada tanggal 11 juli 2011 mutasi turun dari Kapal LCT CITA XX
7. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2012 mutasi ke Tangguh LNG Site di Teluk Bintuni pada Jabatan Skipper di CB Kumawa Jade sesuai SK Direksi PT. Pelayaran Tanjung Kumawa Sorong Nomor: 003/PTK/SRG/VII/2012 Kota/Schedule kerja 6 Minggu on (Kerja) dan 3 minggu off (Istirahat) di Sorong
8. Bahwa pada tanggal 01 Juli 2013 tanda tangan Perjanjian Kerja Laut (PKL) Nomor : REG PK. 306/6/14/KSOP.SRG.13 dengan jabatan sebagai Nahkoda.

Halaman 2 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa pada bulan Oktober 2013, Penggugat di mutasikan sebagai Marine Supervisor dibawah HARBOR MARINE BP. TANGGUH LNG Site.Tanah Merah Teluk Bintuni papua Barat merangkap Skipper jika dibutuhkan dengan Schedule kerja 4 Minggu on (Kerja) dan 4 minggu off (Istirahat) di Sorong Upah all in.
10. Bahwa pada tanggal 19 Juli 2019 Penggugat di mutasikan ke Tofoi sebagai Marine Supervisor (Docking Master atau Trainer) dengan rota kerja 8 minggu on (Kerja) dan 4 minggu off (istirahat) di Sorong Upah all in 8 minggu on Kerja) dan 4 minggu off (istirahat) di Sorong. Upah tetap sama yaitu Rp. 14.401.950,- (Empat Belas Juta Empat Ratus Satu Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupaih)
11. Bahwa Pada tanggal 27 Maret 2020 Off dari PTK Tofoi 1 minggu lebih cepat dari Schedule kerja akibat Pandemi Corona – 19
12. Pada tanggal 13 Mei 2020 tanda tangan Kesepakatan Bersama Nomor HRD-JKT/KB/V/2020 dengan status dirumahkan dengan upah 50 % ( 6.528.000)
13. Bahwa pada tanggal 18 September 2020 Penggugat penuhi panggilan menghadap HRD untuk sosialisasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada tanggal 30 September 2020, Penggugat mohon kebijaksanaan Tergugat untuk ditangguhkan sampai dengan Desember 2020 Karena selama 1 minggu tidak ada jawaban maka pada tanggal 25 September 2020 Penggugat menghadap Tergugat untuk minta diproses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan Undang-Undang Tenaga Kerja yang berlaku (UU NO. 13 Tahun 2003)
14. Bahwa pertemuan di tingkat Bipartit gagal maka penggugat usulkan untuk mediasi di tingkat Tripartit karena penggugat yakin sebagai Karyawan Tetap (PKWTT) sampai sekarang Tergugat tetap menyatakan Penggugat Karyawan kontrak (PKWT) dari tanggal 21 Januari 2008.
15. Bahwa pada tanggal 30 November 2020 Penggugat ajukan surat permohonan mediasi kepada Kepala Dinas Tenaga KERJA Sorong
16. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2021 diterbitkan Risalah dan Pendapat Mediator.
17. Bahwa pada tanggal 13 September 2021 diterbit Risalah dan pendapat Akhir.
18. Bahwa pada tanggal 11 Oktober 2021 diterbitkan surat Dinas Nomor 560/112/Ad tk-srg/2021. Untuk para pihak menghadiri mediasi yang diagendakan pada tanggal 18 Oktober 2021 akhirnya gagal karena Tergugat tidak hadir.
19. Bahwa pada tanggal 13 Desember 2021 diterbitkan surat anjuran.
20. Bahwa pada tanggal 02 Februari 2022 Penggugat menjawab surat anjuran dengan menyatakan menerima anjuran Pegawai Mediator.
21. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2022 diterbitkan surat Nomor. 560/19/d.tk/2022 perihal Sikap Tergugat terhadap surat anjuran Pegawai Mediator.

Halaman 3 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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 pada tanggal 14 Maret 2022 Penggugat datangi Kantor Tergugat dan mendapat kepastian bahwa Tergugat menolak atau tidak menjawab surat Anjuran juga tergugat tidak menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari.

Maka berdasarkan Uraian-uraian diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari cq. Majelis Hakim yang terhormat untuk berkenaan memutuskan perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan seluruhnya.
2. Menetapkan perbuatan Tergugat yang menyatakan Penggugat sebagai Karyawan Kontrak (PKWT) sejak tanggal 21 Januari 2008 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang / Perniagaan Pasal 450, untuk itu batal demi Hukum.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dengan dasar perhitungan Upah Rp. 14.401.950.- (Empat Belas Juta Empat Ratus Satu Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah) Pasal 157 Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 dengan perincian Masa Kerja 12 Tahun 8 Bulan sebagai berikut.  
Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 14.401.950,- = \text{Rp. } 259.235.100,-$  Uang penghargaan masa kerja  $5 \times \text{Rp. } 14.401.590,- = \text{Rp. } 72.009.750,-$  Pergantian Perumahan dan Pengobatan  $15\% \times \text{Rp. } 331.244.850,- = \text{Rp. } 49.686.727,5,-$  Total Rp. 380.931.577,5 (Tiga Ratus Delapan Puluh Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Tujuh Rupiah Lima Sen ).
4. Menetapkan Tergugat untuk membayar Upah Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan pasal 155 dan pasal 157 undang-undang no. 13 Tahun 2003, dari bulan Oktober 2020 s/d Mei 2022 dengan perincian 20 bulan  $\times \text{Rp. } 14.401.950,- = \text{Rp. } 288.039.000,-$  (Dua Ratus Delapan Puluh Delapan Puluh Delapan Juta Tiga Puluh Sembilan Ribu Rupiah)
5. Menetapkan Tergugat untuk membayar kekurangan tunjangan hari raya (THR) Tahun 2013 sampai dengan THR Tahun 2019 peraturan Menteri Tenaga Kerja no. 6 Tahun 2016 pasal 3 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) dengan perincian :  
- Kekurangan THR tahun 2013  $\text{Rp. } 9.781.776,- + \text{Rp. } 9.781.776,- = \text{Rp. } 19.563.552,-$  (-)  $\text{Rp. } 15.671.736,- = \text{Rp. } 3.891.816$

Halaman 4 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan THR tahun 2014 Rp. 11.038.316,- + Rp. 11.038.306,- = Rp. 22.076.632,- (-) Rp. 17.704.866,- = Rp. 4.371.766,-
  - Kekurangan THR 2015 Rp. 11.150.610,- + 11.150.610,- = Rp. 22.301.220,- (-) Rp. 17.817.160,- = Rp. 4.484.060,-
  - Kekurangan THR 2016 Rp. 11.496.631,- + Rp. 11.496.631,- = Rp. 22.993.262,- (-) Rp. 18.163.181,- = Rp. 4.830.081,-
  - Kekurangan THR 2017 Rp. 12.200.000,- + Rp. 12.200.000,- = Rp. 24.400.000,- (-) Rp. 18.866.550,- = Rp. 5.533.450,-
  - Kekurangan THR 2018 Rp. 12.800.000,- (-) Rp. 7.000.000,- = Rp. 5.800.000,-
  - Kekurangan THR 2019 Rp. 14.401.950,- (-) Rp. 7.000.000,- = Rp. 7.401.950,-
  - THR 2020 Rp. 14.401.950,-
  - THR 2021 Rp. 14.401.950,-
- Total THR 2013 – 2021 = Rp. 65.117.023,- (Enam Puluh Lima Juta Seratus Tujuh Belas Ribu Dua Puluh Tiga Rupiah)
6. Kekurangan Upah bulan Juni 2020 sampai dengan bulan agustus 2020 dengan perincian sebagai berikut : 3 bulan x Rp. 13.056.000,- x 50% = Rp. 19.584.000,- dan kekurangan Upah bulan September 2020. 1 bulan x Rp. 13.056.000,- x 50% = Rp. 6.528.000,-
- Total Rp. 26.112.000,- (Dua Puluh Enam Juta Seratus Dua Belas Ribu Rupiah).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Subsida :

Apabila MAJELIS HAKIM berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan, Penggugat telah datang menghadap sendiri dan untuk kepentingan Tergugat telah datang menghadap kuasanya bernama **Sokhib Naim, S.H., M.H.**, pada Kantor Advokat & Konsultan Hukum SOKHIB NAIM & REKAN beralamat di Jalan Inggray Km.12 RT. 02/RW. I, Kelurahan Klamana, Distrik Sorong Timur, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat, berdasarkan surat kuasa khusus yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 8 Juni 2022 dibawah nomor :90/SK/HK.02/6/2022/PN Mnk;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR/154 R.Bg, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat

Halaman 5 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan Jawaban pada tanggal 15 Juni 2022, yang pada pokoknya sebagai berikut:

## A. DALAM EKSEPSI

### GUGATAN TIDAK MEMILIKI LEGAL STANDING (Dasar Hukum)

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya, baik dalam posita maupun dalam petitum, kecuali jika secara tegas diakuinya ;
2. Bahwa gugatan penggugat ini adalah tidak memiliki Legal Standing (Dasar Hukum) sebagaimana ketentuan dalam Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut ;

(1) *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.*

*Dimana yang dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan adalah Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong yang Batal Demi Hukum, karena Anjuran yang dibuat oleh mediator tersebut telah melewati jangka waktu yang ditetapkan oleh pasal 13 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi sebagai berikut ;*

(2) *Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka ;*

*a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;*

*b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;*

*Dimana sidang mediasi pertama di gelar pada tanggal 29 Januari 2021 dan Anjuran di keluarkan pada tanggal 13 Desember 2021.*

*Bahwa begitu pula jawaban secara tertulis yang disampaikan oleh penggugat atas Anjuran tersebut juga sudah melewati batas waktu sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 13 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut ;*

*c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;*

*Halaman 6 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk*



Bahwa Anjuran dikeluarkan pada tanggal 13 Desember 2021, sementara Jawaban atas menerimanya penggugat di ajukan pada tanggal 07 Februari 2022 dan oleh karena Anjuran tersebut sudah lewat waktu {kadaluarsa}, maka Anjuran tersebut Batal Demi Hukum dan artinya penggugat juga menolak dengan anjuran tersebut, sebagaimana ketentuan pasal 13 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi sebagai berikut ;

*d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;*

Bahwa oleh karena Anjuran dan jawaban Penggugat sudah lewat waktu (kadaluarsa), Maka Penggugat tidak memiliki Legal Standing /dasar hukum/untuk mengajukan gugatan dalam perkara a quo dan oleh sebab itu sudah seharusnya gugatan tersebut ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*).

3. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 101 Rv dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 26 April 1979 Nomor ; 1391 K/sip/1975 sudah sangat beralasan bahwa gugatan yang tidak menyebutkan dasar hukum yang digugatkan adalah tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*).

## **B. DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Tergugat memohon agar mengenai segala sesuatu yang telah dikemukakan dalam eksepsi dianggap terulang kembali seluruhnya dalam pokok perkara ini ;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatannya Penggugat kecuali jika secara tegas diakuinya ;
3. Bahwa posita gugatannya penggugat pada point 1, 2. 3 dan 4 adalah benar, akan tetapi pada 22 Desember 2007 status karyawan penggugat sudah dinyatakan selesai dengan diberikannya semua hak-hak termasuk pesangon dan lain-lain dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Bersama (PB) antara penggugat dan tergugat yang pada intinya sudah diterima hak-haknya selama bekerja dengan tergugat dan tidak akan melakukan tuntutan di kemudian hari.
4. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 5 adalah benar, yaitu setelah dilakukannya penandatanganan Surat Perjanjian Bersama (PB) tersebut, maka status penggugat sebagai karyawan dimulai kembali pada tanggal 21 Januari 2008 dengan menandatangani Perjanjian Kerja Kapal (PKL)

*Halaman 7 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk*



yang mengacu dan tunduk kepada Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan yang berlaku "**Asas Metaprinciple**" yang mengatakan "*Lex Posterior Generalis, Non Derogate Legi Priori Specialis*" (dalam bukunya Philipus M.Hadjon, Titiek Sri Djatmiati yang berjudul *Argumentasi Hukum*, Penerbit Gajah Mada University Press, hal.54, artinya **undang-undang yang terbit kemudian yang Generalis (bersifat umum) tidak mengalahkan {mengesampingkan} pendahulunya yang Specialis (bersifat khusus)**, oleh sebab itu dengan telah adanya pengaturan umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentunya tidak mengesampingkan ketentuan dalam KUHD/Undang-Undang Pelayaran (yang bersifat khusus), dimana dalam dalam isi Perjanjian Kerja Kapal (PKL) tersebut ada batas waktu, sehingga dengan demikian status Perjanjian Kerja Kapal (PKL) tersebut adalah termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama berlayar di kapal.

Bahwa pada saat penggugat sebelum menandatangani Surat Perjanjian Kapal (PKL) tersebut, penggugat terlebih dahulu dijelaskan status penggugat yaitu sebagai karyawan dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tertuang dalam isi Perjanjian Kerja Kapal (PKL) dimaksud dan setelah penggugat sudah mengerti dan memahami isi dari Surat Perjanjian Kerja Kapal (PKL) tersebut, maka penggugat dan tergugat menandatangani Surat Perjanjian kerja Kapal (PKL) dimaksud.

5. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 6 dan 7 adalah benar, tapi masih dengan status Perjanjian Kerja Kapal (PKL) dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana surat Perjanjian Kerja Kapal (PKL) yang sudah ditandatangani oleh penggugat dan tergugat dengan arti kata penggugat sudah faham dan mengerti terkait statusnya yaitu sebagai karyawan yang mengikuti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
  6. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 8 dan 9 adalah tidak benar, sebab pada tanggal 01 Juli 2013 penggugat sudah turun dari kapal dan dibuatkanlah Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana penggugat dan tergugat telah sepakat untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimaksud, dimana sebelum menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) penggugat juga sudah membaca dan mengerti isi dari Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kemudian menandatangani Bersama dengan Tergugat.
- Bahwa sejak tahun 2013 penggugat dan tergugat telah sepakat untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hingga tahun 2018

Halaman 8 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



pada saat penggugat sudah dinyatakan menjadi karyawan tetap dengan diterbitkannya Surat Keputusan Nomor ; 010/PTK/JKT/IX/2018, Dimana setiap selesainya masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut selalu dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) yang berisi pemberhentian penggugat sebagai karyawan tidak tetap dengan diberikannya kompensasi dan tidak akan menuntut dikemudian hari serta ditandatangani oleh penggugat dan tergugat.

7. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 10 dan 11 adalah benar, akan tetapi gaji sebagaimana dimaksud adalah jumlah keseluruhan dari gaji penggugat yang sudah termasuk didalamnya adalah gaji pokok dan tunjangan tetap serta ditambah tunjangan tidak tetap yang termuat perincian gaji tersebut dalam slip/daftar gaji penggugat dan tertuang pula dalam isi Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah ditandatangani oleh penggugat dan tergugat.

Bahwa oleh karena selama berkerja dengan tergugat, sejak tahun 2008 penggugat berstatus karyawan tidak tetap (PKWT), maka pada tanggal 05 September 2018, status penggugat sudah menjadi karyawan tetap dengan diterbitkannya Surat Keputusan Nomor ; 010/PTK/JKT/IX/2018, tentang Pengangkatan Penggugat Sebagai Karyawan Tetap dan hal itu sudah dimengerti dan di fahami oleh penggugat, sehingga penggugat mengerti hak dan kewajibannya sebagai karyawan tetap.

8. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 12 adalah benar, karena pada saat itu sudah mulai ramainya kasus covid-19 yang mau tidak mau tergugat juga terkena imbas dari adanya virus covid-19 tersebut dan bukan hanya penggugat saja yang dirumahkan, akan tetapi ada beberapa karyawan lain juga yang dirumahkan akibat dari adanya kasus covid-19 tersebut.

9. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 13 dan 14 adalah benar, akibat dari adanya kasus covid-19 yang terus meningkat, sementara tergugat juga sudah mulai kewalahan karena sudah tidak beroperasi lagi, maka jalan satu-satunya adalah dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dan pada saat itu tergugat sudah menawarkan kepada penggugat besaran pesangon adalah 2 x ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-undang nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menghitung masa kerja penggugat sejak penggugat dinyatakan sebagai karyawan tetap sebagaimana Surat Keputusan Nomor ;

Halaman 9 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



010/PTK/JKT/IX/2018, tanggal 05 September 2018.

10. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 15,16,17,18 adalah benar, akan tetapi permasalahan yang terjadi adalah perbedaan pendapat antara penggugat dan tergugat, yaitu tergugat berpendapat bahwa status penggugat sebagai karyawan tetap adalah sejak diterbitkannya Surat Keputusan Nomor; 010/PTK/JKT/IX/2018, tanggal 05 September 2018, karena sebelum tahun 2018 status penggugat adalah sebagai karyawan tidak tetap (PKWT) dan setiap berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), penggugat sudah menerima kompensasi hak-haknya dengan baik yaitu dengan ditandatanganinya Perjanjian Bersama (PB) antara tergugat dan penggugat dan tidak akan mengajukan tuntutan di kemudian hari.
11. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 19 terkait dengan Anjuran adalah benar, akan tetapi isi dan prosedurnya bertentangan dengan Pasal 13 ayat 2 huruf b dan c Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dalam anjuran tersebut mediator tidak menunjukkan keobyektifan dalam menjadi mediator dan cenderung berpihak kepada penggugat tanpa mendengar pendapat dan bukti yang diajukan oleh tergugat, disamping itu Anjuran tersebut sudah lewat batas waktu 10 (sepuluh hari) kerja dan jawaban dari penggugat juga telah melewati batas waktu 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana ketentuan dalam pasal 13 ayat 2 huruf b dan c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
12. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 20 adalah telah melewati batas waktu (kadaluarsa), dimana Anjuran dikeluarkan pada tanggal 13 Desember 2021 dan Jawaban atas menerimanya penggugat terhadap Anjuran dimaksud di ajukan pada tanggal 07 Februari 2022, sehingga telah melebihi batas waktu sebagaimana ketentuan Pasal 13 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut ;
  - (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka ;
    - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
    - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak ;

Halaman 10 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis ;

Bahwa oleh karena jawaban tertulis dari penggugat yang menyatakan menerima anjuran tersebut sudah lewat waktu (kadaluarsa), maka anjuran tersebut Batal Demi Hukum dan sama artinya penggugat menolak anjuran dimaksud, sebagaimana ketentuan Pasal 13 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut ;

- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.

13. Bahwa posita gugatan penggugat pada point 21 dan 22, terkait dengan sikap tergugat yang menolak anjuran tersebut benar adanya, karena mediasi dimaksud dilakukan dengan tidak Fair, padahal dalam surat klarifikasi yang dibuat oleh tergugat, Mediator turut menandatangani surat klarifikasi dan itu artinya mediator setuju dengan pendapat tergugat, sebagaimana Surat Klarifikasi tanggal 08 Februari 2021.
14. Bahwa petitum gugatan penggugat pada point 1 dan 2 adalah tidak benar dan tidak berdasar, karena bukti penyelesaian terkait dengan pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat terkait dengan Perjanjian Kerja Kapal (PKL) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah dibuatkan kesepakatan berupa Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh penggugat dan tergugat, dimana dalam salah satu pointnya tidak akan melakukan tuntutan di kemudian hari oleh sebab itu petitum tersebut sudah seharusnya untuk ditolak.
15. Bahwa Petitum gugatan penggugat pada point 3 adalah tidak berdasar dan mengada-ada, dimana dalam mediasi juga sudah disampaikan oleh tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat karena alasan efisiensi yang diakibatkan adanya kasus covid-19, sehingga tergugat harus mengurangi jumlah karyawan dengan memberikan 2 x pesangon, 1 x penghargaan masa kerja ditambah 15 % sebagaimana ketentuan pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan menghitung mulai penggugat diangkat menjadi karyawan tetap yaitu berdasarkan Surat Keputusan Nomor ; 010/PTK/JKT/IX/2018, tanggal 05 September 2018 tentang

Halaman 11 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



Pengangkatan Saudara Yowel Baransano Sebagai Karyawan Tetap dan hal itu sudah diketahui dan disetujui oleh penggugat dan berdasarkan gaji pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh penggugat yaitu sebesar Rp.7.000.000,-(tujuh juta rupiah) sebagaimana yang tertuang dalam slip gaji penggugat, dimana hal itu juga berdasarkan ketentuan pasal 157 ayat 1 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan dasar penghitungan pesangon yang dihitung berdasarkan gaji pokok dan tunjangan tetap, yang berbunyi sebagai berikut ;

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas ;
  - a. upah pokok;
  - b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada buruh/ pekerja dan keluarganya dst.

Oleh sebab itu alasan petitum tersebut sudah seharusnya untuk ditolak.

16. Bahwa Petitum gugatan penggugat pada point 4 adalah tidak berdasar, sebab yang menunda-nunda pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah penggugat sendiri dan oleh sebab itu alasan petitum tersebut sudah seharusnya untuk ditolak.
17. Bahwa Petitum gugatan penggugat pada point 5 adalah tidak benar dan tidak berdasar, sebab THR setiap tahun tergugat sudah memberikan kepada penggugat sesuai dengan gaji pokok dan tunjangan tetap yang penggugat terima dan hal itu sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dan ayat (2) huruf a dan b, yang berbunyi sebagai berikut;
  - (1) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 ditetapkan sebagai berikut ;
    - a. Pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
  - (2) upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri atas komponen upah ;
    - a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*Clean Wages*); atau
    - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Halaman 12 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



Oleh sebab itu alasan petitum tersebut sudah seharusnya untuk ditolak.

18. Bahwa petitum gugatan penggugat pada point 6 adalah tidak berdasar, sebab perhitungan yang dikemukakan tersebut adalah tidak berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, Akan tetapi hanya didasarkan pada pendapat dan kemauan penggugat, dan oleh karena itu alasan petitum tersebut sudah seharusnya untuk ditolak.

Berdasarkan hal-hal dan alasan serta uraian dalam Eksepsi dan Jawaban Tergugat tersebut diatas, maka Tergugat memohon kepada Ketua/ Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A quo agar dapat memutuskan dengan amar yang berbunyi sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak Gugatan penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau ;

Apabila Ketua/ Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat diatas, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 22 Juni 2022 dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 28 Juni 2022 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda P.1 s/d 27 setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda P.3, P.4, P.7, P.8 P.9, P.12, P.16 s/d P.23, P.25, P.26 ternyata sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti surat bertanda P.2, P.5, P.6, P.10, P.13, P.14, P.15, P.24, P.27 ternyata fotocopy dari fotocopy, selanjutnya bukti surat bertanda P.1 dan P.11 ternyata ada yang sesuai asli dan ada yang fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy surat keputusan nomor: 352/TR/SRG/X/2002 dan surat pernyataan yang ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat, diberi tanda P.1;
2. Fotocopy surat pernyataan Penggugat tanggal 22 Februari 2007, diberi tanda P.2;
3. Fotocopy surat tanda tamat pendidikan kepelautan, diberi tanda P.3;
4. Fotocopy surat buku pelaut Penggugat halaman 31 dan 32, diberi tanda P.4;

Halaman 13 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotocopy surat perjanjian kerja laut tanggal 21 Januari 2008, diberi tanda P.5;
6. Fotocopy surat keputusan Direksi PT. Pelayaran Tanjung Kumawa Sorong nomor : 003/PTK/SRG/VII/2012 tanggal 17 Juli 2012 tentang mutasi ke Tangguh LNG Site, diberi tanda P.6;
7. Fotocopy surat menduduki jabatan Skipper di CB. Kumawa Jade, diberi tanda P.7;
8. Fotocopy surat perjanjian kerja laut tanggal 1 Juli 2013, diberi tanda P.8;
9. Fotocopy surat *Tangguh Approval to Operate Certificate (TAOC)* nomor : TAOC/IV/2017/PTK/018, nomor : TAOC/V/2018/PTK/045, nomor: TAOC/V/2019/PTK/017, diberi tanda P.9;
10. Fotocopy surat daftar hadir sosialisasi pemutusan hubungan kerja tanggal 21 Oktober 2020, diberi tanda P.10;
11. Fotocopy surat klarifikasi pemutusan hubungan kerja dampak pandemi covid-19 atas nama Capt. Yowel Baransano, diberi tanda P.11;
12. Fotocoy surat kesepakatan bersama nomor : HRD-JKT/KB/V/2020/127 tanggal 13 Mei 2020, diberi tanda P.12;
13. Fotocopy surat nomor : 007/DPC KSPSI/Kota SRG/II/2022 tentang jawaban atas anjuran mediator, diberi tanda P.13;
14. Fotocopy surat pencabutan surat kuasa, diberi tanda P.14;
15. Fotocopy surat rincian saldo jaminan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan, diberi tanda P.15;
16. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan Agustus s/d Desember 2013, diberi tanda P.16;
17. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan November dan Desember 2014, diberi tanda P.17;
18. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan November dan Desember 2015, diberi tanda P.18;
19. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan November dan Desember 2016, diberi tanda P.19;
20. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan November dan Desember 2017, diberi tanda P.20;
21. Fotocopy surat rekening koran Bank Mandiri bulan November dan Desember 2018, diberi tanda P.21;
22. Fotocopy surat slip upah Juni 2019, jadi bukti hitungan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Desember 2019, diberi tanda P.22;
23. Fotocopy surat slip upah Agustus 2020, jadi bukti hitungan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Desember 2020, diberi tanda P.23;
24. Fotocopy surat Tunjangan Hari Keagamaan Tahun 2021, diberi tanda P.24;

Halaman 14 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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

25. Fotocopy surat risalah dan pendapat mediator tanggal 18 Februari 2021, risalah dan kesimpulan akhir mediator tanggal 13 September 2021, anjuran mediator tanggal 13 Desember 2021, diberi tanda P.25;
26. Fotocopy surat rekening Koran Bank Mandiri bulan April 2020 s/d Agustus 2020, diberi tanda P.26;
27. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Laut tanggal 21 Januari 2008, diberi tanda P.27;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Dourince Kambu, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi bekerja sebagai sekretaris pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak mengadukan masalahnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
  - Bahwa saksi tidak mengetahui berapa lama Penggugat bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
  - Bahwa saksi mengetahui ada mediasi antara Penggugat dengan Tergugat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa saksi mengetahui aturan mediasi adalah sebanyak 3 (tiga) kali dan Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong telah melaksanakan mediasi;
  - Bahwa saat mediasi pihak Penggugat dan pihak Tergugat hadir serta mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa mediasi antara Penggugat dan Tergugat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong tidak berhasil sehingga mediator mengeluarkan Anjuran;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui kesimpulan dari anjuran mediator karena merupakan kewenangan dari mediator;
  - Bahwa sebagai sekretaris pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, tugas saksi adalah mengawal kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong agar berjalan sesuai dengan prosedur, apabila ada sengketa harus diselesaikan dan berjalan sesuai prosedur dengan mencari solusi-solusi dan apabila tidak ada solusi atau jalan keluar maka dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari;
  - Bahwa mediasi yang dilakukan antara kedua belah pihak yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong sudah sesuai prosedur;

Halaman 15 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui isi dari anjuran adalah terkait tuntutan hak-hak atau pesangon yang dipersyaratkan dalam aturan Undang-Undang, sesuai dengan perjanjian kontrak;
- Bahwa saksi mengetahui panggilan pertama mediasi dilakukan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 mediator mengeluarkan anjuran;
- Bahwa tugas saksi sebagai sekretaris pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong adalah menjalankan urusan kesekretariatan, urusan keuangan, urusan kepegawaian dalam hal ini administrasi kantor;
- Bahwa mekanisme mediasi selama ini yang berlangsung adalah hak sepenuhnya mediator;
- Bahwa yang saksi ketahui permasalahan antara Penggugat dan Tergugat terkait tuntutan hak pesangon tetapi tidak ada kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pekerja;
- Bahwa mengenai penyebab tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat setahu saksi terkait nilai nominal, bahwa Penggugat menuntut sesuai aturan ketenagakerjaan sementara perusahaan juga kemungkinan mempunyai dalil-dalil tertentu, tetapi untuk terperinci mediator yang lebih mengetahuinya;
- Bahwa saksi mengetahui tugas pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa sebagai Nakhoda;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa jumlah gaji yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat sudah tidak bekerja lagi di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa kesepakatan nominal pesangon yang akan dibayarkan oleh pihak Tergugat kepada pihak Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui setiap kali pertemuan dalam penyelesaian permasalahan antara Penggugat dan Tergugat ada dokumen surat-surat dalam proses penyelesaian antara pihak Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa setiap kasus yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong maka mediator dari bagian industrial membuat surat panggilan kemudian di tandatangi oleh Kepala Dinas tetapi pernah ada juga yang didelegasikan kepada sekretaris untuk ditandatangani panggilan untuk mediasi;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat pernah akan bermalam di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong terkait permasalahan antara Penggugat dan Tergugat karena yang sudah lama belum terselesaikan sehingga Penggugat akan bermalam sehingga menjadi perhatian bagi kami untuk segera

Halaman 16 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menuntaskan permasalahan tersebut agar tidak terlalu lama terselesaikan;

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat selalu ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong terkait penyelesaian permasalahan tersebut tetapi mediator yang tidak ada atau tidak hadir karena bertepatan pada kesempatan tersebut mediator sedang sakit sehingga penyelesaian tersebut menjadi lama karena harus menunggu mediator pulih dari sakitnya;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat menuntut haknya karena gajinya setiap bulan dipotong pajak oleh pemerintah sehingga selayaknya pemerintah memberikan pelayanan yang baik kepada Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui mediasi menurut aturan Undang-Undang adalah 30 (tiga puluh) hari, tetapi kendala pada saat itu ada wabah covid 19 dan pegawai di kantor kami ada yang sakit;
- Bahwa dalam mediasi semua pihak dipanggil dan apabila semua pihak telah dipanggil dan lengkap barulah proses mediasi dilaksanakan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dimana diatur mengenai batas waktu mediasi 30 (tiga puluh) hari sesuai dengan pernyataan saksi;
- Bahwa saksi mengetahui pernah membuat panggilan mediasi pertama pada tanggal 27 Januari 2021 tersebut;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tanggal berapa anjuran dikeluarkan karena tidak memperhatikan tanggalnya;
- Bahwa kemudian saksi menerangkan bahwa sudah tidak ada lagi keterangan yang akan disampaikan dipersidangan dan merasa cukup dengan keterangannya;
- Bahwa saksi tetap pada keterangannya dan Penggugat membenarkan sedangkan Kuasa Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;

2. Saksi Sumariyanto, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;

- Bahwa saksi bekerja sebagai tukang ojek sejak tahun 2018;
- Bahwa saksi bertemu dengan Penggugat sejak tahun 2021, karena Penggugat datang ke Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat menuntut hak-haknya di perusahaan atau karena Penggugat sudah di PHK;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji Penggugat, karena tidak pernah diberitahu Penggugat berapa nominal gajinya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat bekerja di perusahaan sebagai apa;
- Bahwa saksi kenal Penggugat sekitar bulan Februari 2021 dan sebelum mengenal Penggugat saksi sering melihat Penggugat ke Kantor Dinas Tenaga

Halaman 17 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



Kerja Kota Sorong;

- Bahwa saksi bekerja sebagai tukang ojek dan pangkalan ojek saksi bertepatan di depan pintu masuk Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa saksi mengenal Penggugat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa sekitar bulan Februari 2021 Penggugat menumpang sepeda motor saksi yang pada saat itu saksi sedang menarik ojek dan mengantarkan Penggugat;
  - Bahwa Penggugat menceritakan ada permasalahan dengan perusahaan yang berkaitan dengan hak-hak Penggugat;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai hak-hak Penggugat yang harus dipenuhi oleh perusahaan;
  - Bahwa saksi menerangkan tidak ada lagi keterangan yang akan disampaikan dipersidangan dan merasa cukup dengan keterangannya;
  - Bahwa atas keterangan saksi, Penggugat membenarkan sedangkan Kuasa Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;
3. Saksi Yunus S. Renleeu, dibawah sumpah memberikan keterangan yang pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi bekerja sebagai tukang ojek;
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sekitar bulan Februari 2021;
  - Bahwa saksi kenal Penggugat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pangkalan ojek saksi bertepatan di depan pintu masuk Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan setiap hari Penggugat pulang pergi dan biasanya menunggu di dalam kantor terlalu lama sehingga Penggugat mampir di pangkalan ojek setiap hari kerja dan karena kami sering bertemu sehingga saya mengenal Penggugat;
  - Bahwa saksi sering bertemu dengan Penggugat semenjak Februari 2021 sampai dengan Penggugat datang ke Manokwari untuk mengajukan gugatan pada tahun 2022 dan dari situlah kami sudah jarang bertemu;
  - Bahwa karena Penggugat sering ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong sehingga kami menanyakan kenapa Penggugat sering bolak balik ke kantor tersebut, kemudian Penggugat memberitahu bahwa Penggugat sedang mengurus kasus di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan selanjutnya saksi menanyakan ada kasus apa kemudian Penggugat mengatakan ada permasalahan dengan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa;
  - Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa tetapi saksi tidak tahu Penggugat bekerja sebagai apa di perusahaan tersebut;

Halaman 18 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat menceritakan kepada saksi mengenai permasalahannya terkait hak-haknya sebagai pekerja;
- Bahwa saksi mengetahui perusahaan yang sedang bermasalah dengan Penggugat adalah PT. Buma kumawa;
- Bahwa saksi mengetahui perusahaan tersebut adalah perusahaan kontraktor suplay tenaga kerja dibidang migas;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat datang ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong biasanya dari jam 09.00 WIT sampai dengan jam 15.00 WIT;
- Bahwa saksi menerangkan tidak ada lagi keterangan yang akan disampaikan dipersidangan dan merasa cukup dengan keterangannya;
- Bahwa atas keterangan saksi, Penggugat membenarkan sedangkan Kuasa Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T.1 s/d T.22 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T.1, T.2, T.10 s/d T.14, T.18 s/d T.22 ternyata sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti surat bertanda T.3 s/d T.9, T.16 dan T.17 ternyata fotocopy dari fotocopy, selanjutnya bukti surat bertanda T.15 ternyata ada yang sesuai dengan asli dan ada yang fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy surat panggilan Dinas I tanggal 27 Januari 2021 tentang sidang mediasi pertama, diberi tanda T.1;
2. Fotocopy surat risalah anjuran mediator tanggal 13 Desember 2021, diberi tanda T.2;
3. Fotocopy surat jawaban Penggugat atas menerima anjuran mediator tanggal 7 Februari 2021, diberi tanda T.3;
4. Fotocopy surat pengangkatan karyawan tetap nomor : 352/TR/SRG/X/2002 atas nama Yowel Baransano tanggal 10 Oktober 2002, diberi tanda T.4;
5. Fotocopy surat keputusan hubungan kerja Penggugat nomor : 054/T/SRG/II/2007 tanggal 28 Februari 2007, diberi tanda T.5;
6. Fotocopy surat perhitungan pembayaran pesangon dan gaji Penggugat yang sudah diterima dan ditanda tangani oeh Penggugat dan perwakilan Tergugat, diberi tanda T.6;
7. Fotocopy surat perjanjian kerja laut tanggal 21 Januari 2008, diberi tanda T.7;
8. Fotocopy surat perjanjian kerja laut tanggal 1 Juli 2013, diberi tanda T.8;
9. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 1 September 2013, diberi tanda T.9;
10. Fotocopy surat perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja

Halaman 19 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat atas PKWT tanggal 31 Agustus 2014, diberi tanda T.10;

11. Fotocopy surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 1 September 2014, diberi tanda T.11;
12. Fotocopy surat perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat atas PKWT tanggal 31 Agustus 2015, diberi tanda T.12;
13. Fotocopy surat pernyataan Penggugat tanggal 31 Agustus 2015, diberi tanda T.13;
14. Fotocopy surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tanggal 1 September 2015, diberi tanda T.14;
15. Fotocopy surat perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat atas PKWT tanggal 31 Agustus 2016, diberi tanda T.15;
16. Fotocopy surat perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat atas PKWT tanggal 31 Agustus 2017, diberi tanda T.16;
17. Fotocopy surat keputusan nomor : 10/PTK/JKT/IX/2018 tanggal 5 September 2018 tentang pengangkatan Yowel Baransano sebagai Karyawan Tetap, diberi tanda T.17;
18. Fotocopy surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja yang disampaikan kepada Penggugat karena alasan efisiensi dengan adanya kasus covid-19 tanggal 30 September 2020 dan surat pernyataan atas penyelesaian hak dan kewajiban tanggal 30 September 2020 yang belum ditanda tangani Penggugat, diberi tanda T.18;
19. Fotocopy surat perjanjian bersama atas berakhirnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tanggal 30 September 2020 yang belum ditanda tangani Penggugat, diberi tanda T.19;
20. Fotocopy surat rincian pembayaran pesangon dan insentif karyawan atas pemutusan hubungan kerja tanggal 20 Oktober 2020, diberi tanda T.20;
21. Fotocopy surat klarifikasi pengakhiran hubungan kerja karena efisiensi terdampak pandemik covid-19 yang disampaikan pada saat mediasi dan telah ditanda tangani oleh mediator tanggal 8 Februari 2021, diberi tanda T.21;
22. Fotocopy surat rincian daftar gaji Penggugat, diberi tanda T.22;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Jordan Tiblola, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi kenal dengan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) dan saksi bekerja pada bagian keuangan;

Halaman 20 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat (Yowel Baransano);
- Bahwa saksi bekerja pada bagian keuangan di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa dengan tugas adalah verifikasi semua dokumen-dokumen pembayaran, sebelum melalui kasir maka saya yang memverifikasi terlebih dahulu;
- Bahwa saksi mengetahui dasar perhitungan penggantian uang perumahan sebesar  $15\% \times$  dengan lain-lain sehingga hasilnya Rp2.310.000,00 adalah dari Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa saksi mengetahui dasar perhitungan kompensasi cuti tahunan  $12/30 \times$  Rp. 2.200.000,00 adalah dari Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat sebagai pekerja tetap pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa adalah apabila diberhentikan ada perhitungan pesangon, masa kerja, uang pengganti hak maka dikategorikan sebagai pegawai tetap;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
- Bahwa setelah saksi melakukan verifikasi perhitungan pembayaran pesangon dan gaji Penggugat selanjutnya saksi menyerahkan hasil verifikasi tersebut ke kasir untuk proses pembayaran kepada Penggugat, tetapi sebelum diserahkan ke kasir harus mengetahui pimpinan dalam hal ini sdr. Yohanes Go selaku pimpinan akan tetapi pada saat itu sdr. Yohanes Go sedang keluar kota sehingga istri dari sdr. Yohanes Go yang mengambil alih;
- Bahwa saksi mengetahui PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) bergerak di bidang sewa menyewa kapal;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) sebagai nakhoda;
- Bahwa saksi mengetahui penerimaan uang pesangon dan gaji yang dibayarkan secara cash;
- Bahwa pembayaran kepada Penggugat adalah dilakukan secara cash melalui kasir;
- Bahwa saksi memastikan dengan ditandatangani bukti pengeluaran Kas, maka Penggugat sudah menerima haknya;
- Bahwa saksi mengetahui tidak ada keberatan dari Penggugat mengenai jumlahnya ketika menerima haknya tersebut;
- Bahwa hasil perhitungan uang pesangon Penggugat diberikan setelah di kurangi hutang-hutangnya;
- Bahwa jumlah potongan hutang Penggugat bisa diketahui dari bukti

Halaman 21 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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)



pengeluaran kas;

- Bahwa saksi tidak ingat berapa jumlah potongan hutang Penggugat saat menerima uang pesangon dan dapat dilihat berdasarkan bukti pengeluaran kas yang ada;
- Bahwa jika tidak terdapat bukti pengeluaran kas atas potongan hutang Penggugat maka potongan telah diputihkan;
- Bahwa di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) tidak ada serikat pekerja;
- Bahwa di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) ada peraturan perusahaan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) masih berlaku;
- Bahwa tidak ada perkara yang serupa dengan perkara antara Penggugat dengan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa jumlah nakhoda pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa pada saat jamannya Penggugat hanya 1 (satu) saja yaitu Penggugat sendiri;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa tahun masa kerja Penggugat saat menerima Pesangon;
- Bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) untuk Penggugat sebagai nakhoda masih berlaku;
- Bahwa status Penggugat pada tahun 2002 sampai dengan tahun 2007 bukan sebagai pegawai tetap pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa tetapi sebagai pegawai tidak tetap karena terikat dengan syahbandar dan pada saat itu berlaku Perjanjian Kerja Laut (PKL);
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat tahun 2007 berhenti bekerja pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa, kemudian Penggugat bekerja lagi pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa tetapi saksi tidak mengetahui status hubungan kerjanya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada periode yang terakhir yaitu pada tahun 2007 karena tidak ada perhitungan uang pesangon yang disampaikan kepada saya;
- Bahwa saksi masih aktif bekerja pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa jabatan saksi pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa adalah sebagai manager finance;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa jumlah pesangon dan hak-hak lainnya dari Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui sdr. Yohanes Go adalah sebagai direktur utama PT.

Halaman 22 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pelayaran Tanjung Kumawa;

- Bahwa saksi mengetahui PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) memiliki akta pendirian perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui setiap pelaut harus memiliki buku pelaut dan buku pelaut didapat dari syahbandar;
- Bahwa Penggugat sebagai nakhoda untuk membawa kapal milik PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa Penggugat membawa kapal milik PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) yang di sewa oleh BP di Bintuni untuk mengangkut orang dan barang dari Babo ke LNG Tangguh;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji terakhir Penggugat;
- Bahwa di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) ada slip gaji untuk karyawan;
- Bahwa pada slip gaji terdapat keterangan mengenai upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
- Bahwa semua karyawan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) mendapatkan upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
- Bahwa tunjangan tetap berupa gaji pokok, lembur tetapi saksi kurang paham selanjutnya karena masing-masing karyawan berbeda;
- Bahwa saksi masih bertemu dengan Penggugat sebelum perkara Penggugat ini diperkarakan;
- Bahwa saksi lebih dahulu bekerja dari Penggugat di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa dan saksi bekerja sejak tahun 1991;
- Bahwa karyawan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa sampai saat ini masih ada, karyawan tetap kurang lebih berjumlah 50 (lima puluh) orang;
- Bahwa pandemi covid-19 berpengaruh pada pendapatan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa pada masa pandemi covid-19, karyawan di proyek tidak dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mereka dibayarkan sesuai dengan gaji pokoknya, perusahaan chas kembali ke BP Tangguh senilai gaji mereka, sedangkan karyawan tetap ada yang kami rumahkan dan ada yang kami lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa selama masa pandemi covid-19, Penggugat ada di proyek sehingga tidak berpengaruh dengan pandemi covid-19;
- Bahwa upah tetap dan upah tidak tetap tidak dikategorikan sebagai tunjangan tetapi sebagai upah tetap;
- Bahwa yang termasuk di dalam upah tetap salah satunya yaitu gaji pokok;

Halaman 23 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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 gaji pokok Penggugat yang terakhir sejumlah Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah);
- Bahwa komponen dari tunjangan tetap yang tertulis di slip gaji yaitu tunjangan transport;
- Bahwa komponen untuk perhitungan pesangon yaitu tunjangan pokok ditambah dengan tunjangan tetap;
- Bahwa saksi tidak memverifikasi pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) biasanya langsung dari Jakarta;
- Bahwa Penggugat dengan statusnya karyawan tetap seharusnya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR);
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) yaitu sekitar tahun dua ribuan;
- Bahwa saksi terlibat dalam perhitungan pembayaran pesangon dan gaji;
- Bahwa saksi pernah melihat bukti surat T-5 yaitu pemutusan hubungan kerja dan bukti surat T-6:
- Bahwa benar nama dan tandatangan saksi yang tercantum pada bukti surat tersebut;
- Bahwa bukti surat tersebut terkait dengan perhitungan pembayaran pesangon dan gaji;
- Bahwa pesangon tersebut diberikan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa saksi menandatangani bukti surat terkait perhitungan pembayaran pesangon pada tahun 2007;
- Bahwa yang tercantum pada bukti surat tersebut adalah tandatangan saksi;
- Bahwa benar pada bukti surat ada tandatangan Penggugat;
- Bahwa sebagaimana bukti surat tersebut yang diperlihatkan, Penggugat belum terima hak-haknya tetapi ada pada bukti pengeluaran kas, dari kasir kemudian pembayaran dilakukan. Dimana tugas saya hanya verifikasi apakah perhitungan pesangon sudah benar atau tidak, jika sudah benar selanjutnya Penggugat tandatangan kemudian diserahkan kepada kasir untuk pembayaran;
- Bahwa dasar yang menjadi bukti Penggugat telah menerima hak-haknya adalah berdasarkan bukti pengeluaran kas tersebut yang telah ditandatangani oleh Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) juga bekerja sebagai dosen di salah satu Universitas di Sorong, karena saksi pulang kerja dari PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) malam hari selanjutnya saksi bekerja sebagai dosen berhubung jadwalnya pada malam hari;

Halaman 24 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tahu alasan mengapa dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
  - Bahwa saksi mengetahui PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) adalah perusahaan pribadi dan tidak ada saham dari pihak lain maka menurut saksi siapapun bisa dikuasakan;
  - Bahwa saksi mengetahui jika sdr. Yohanes Go tidak ada ditempat biasanya istri dari Yohanes Go yang menandatangani pencairan dana;
  - Bahwa komposisi gaji yang terdapat dalam list gaji adalah termasuk tunjangan tidak tetap sedangkan tunjangan tetap berupa gaji pokok atau gaji bersih saksi berjumlah Rp13.056.000,00 (tiga belas juta lima puluh enam ribu rupiah) dan yang lain-lain tersebut merupakan tunjangan tidak tetap;
  - Bahwa saksi menerangkan sudah tidak ada lagi keterangan yang akan disampaikan lagi dipersidangan dan merasa cukup dengan keterangannya;
  - Bahwa atas keterangan saksi, Tergugat membenarkan sedangkan Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;
2. Saksi Ade Irma Lampang, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi kenal dengan PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat (Yowel Baransano);
  - Bahwa saksi bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
  - Bahwa saksi bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) sudah 12 (dua belas) tahun sejak tahun 2010;
  - Bahwa saksi bekerja pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) di bagian administrasi operation;
  - Bahwa pada bagian administrasi operation bekerja berkaitan dengan kru, seperti mutasi kru yang mana kami lebih kepada administrasi karyawan misalnya perjanjian kerja, pembayaran kompensasi semua administrasinya saksi yang mempersiapkannya;
  - Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat menganggap bahwa perjanjian kerjanya tersebut sebagai karyawan tetap pada PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
  - Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
  - Bahwa syarat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang memutuskan dari pihak manajemen;
  - Bahwa saksi yang menyiapkan kontrak yaitu terkait Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 25 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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

Tertentu (PKWT);

- Bahwa isi kontrak tersebut yaitu lama kontrak, terkait perincian gaji, posisi bagian, nama, alamat;
- Bahwa dalam kontrak ada tertulis dari bulan sekian sampai dengan bulan sekian, biasanya 1 (satu) tahun paling lama;
- Bahwa yang menentukan waktu kontrak adalah manajemen;
- Bahwa saksi tidak tahu dasar manajemen menentukan waktu dalam kontrak;
- Bahwa kontrak dilakukan pembaharuan setiap tahunnya;
- Bahwa pembaharuan kontrak tidak dilakukan secara otomatis tetapi ada perpanjangan kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa untuk perpanjangan kontrak kembali secara pasti dari manajemen, tetapi kalau kinerjanya bagus pasti kontraknya akan diperpanjang;
- Bahwa apabila masa kontrak berakhir, selanjutnya perusahaan menawarkan kembali kontrak baru dan apabila karyawan yang bersangkutan tidak melanjutkan kontrak yang perusahaan tawarkan tersebut maka kontrak tersebut berakhir sampai disitu;
- Bahwa dalam kontrak disebutkan hak karyawan yaitu terkait gaji pokok, dan tunjangan kesehatan, sedangkan untuk kewajiban karyawan ada disebutkan dalam kontrak tetapi saya tidak hafal apa saja yang disebutkan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat pernah di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) sebelum tahun 2010;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat pada tahun 2012 ketika Penggugat masuk ke site yaitu dilokasi kerja / proyek;
- Bahwa lokasi site berlokasi di LNG Tangguh di Bintuni;
- Bahwa Penggugat masuk ke LNG Tangguh di Bintuni sejak tahun 2012;
- Bahwa status Penggugat pertama kali masuk di LNG Tangguh di Bintuni sebagai kapten dengan status Perjanjian Kerja Laut (PKL);
- Bahwa Penggugat berstatus Perjanjian Kerja Laut (PKL) pada saat tanggal 01 Juli 2013 sampai dengan tanggal 31 Desember 2013, tetapi pada bulan september 2013 Penggugat dimutasi menjadi marine supervisor dengan status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa Penggugat berstatus supervisor bekerja di darat;
- Bahwa komponen gaji terdiri dari upah tetap yaitu gaji pokok, dan upah tidak tetap yaitu lembur dan tunjangan proyek;
- Bahwa sifat upah tidak tetap seperti sewaktu-waktu bisa berubah;
- Bahwa saksi tidak mengetahui komponen-komponen gaji Penggugat sampai dengan terakhir;

Halaman 26 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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 sistem penggajian dibayarkan dengan cara transfer ke rekening masing-masing karyawan namun ada slip gajinya;
- Bahwa PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) memiliki kapal;
- Bahwa sebelum Penggugat menjadi marine supervisor, Penggugat membawa kapal milik PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa saksi kenal dengan Sdr. Yohanes go adalah direktur utama PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);
- Bahwa Sdr. Yohanes Go saat ini bertempat tinggal di Jakarta;
- Bahwa PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) terletak di Kota Sorong Papua Barat merupakan kantor pusat;
- Bahwa saya tidak tahu berapa nominal gaji Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja di site sekitar tahun 2018 atau awal tahun 2019;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui ada pertemuan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong terkait dengan kasus atau perkara dari Penggugat tetapi tidak terlalu mengetahuinya;
- Bahwa saksi tidak tahu siapa yang hadir mewakili PT. Pelayaran Tanjung Kumawa dalam penyelesaian perkara Penggugat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
- Bahwa saksi tidak tahu PT. Pelayaran Tanjung Kumawa pernah dipanggil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong terkait perkara Penggugat;
- Bahwa perpanjangan kontrak Penggugat berlaku seperti demikian yaitu berkelanjutan sebagaimana tersebut dan Pada Bulan September tahun 2018 dikeluarkan SK untuk PKWT Penggugat;
- Bahwa setiap kali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat berakhir, perusahaan membayar kompensasi;
- Bahwa pembayaran kompensasi kepada Penggugat sejak tahun 2013 sampai dengan terakhir tahun 2017;
- Bahwa Penggugat mengetahui sejumlah uang diberikan kepadanya itu adalah uang kompensasi;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat diberikan uang kompensasi, karena perpanjangan PKWT akan bersamaan dengan perjanjian bersama yang ada sejumlah uang kompensasi yang ditandatangani oleh Penggugat dan Kantor di Jakarta;
- Bahwa nilai kompensasi yang diberikan kepada Penggugat adalah sebesar satu bulan gaji pokok;

Halaman 27 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) juga sebesar satu bulan gaji;
- Bahwa saksi mengetahui kontrak Penggugat dari tahun 2013 sampai dengan 2018 sekitar 4 (empat) kali perpanjangan kontrak dan bukan pembaharuan kontrak, yaitu perpanjangan tahun 2013 ke tahun 2014, tahun 2014 ke tahun 2015, tahun 2015 ke tahun 2016 dan tahun 2017 ke tahun 2018;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat didaftarkan di Pengadilan;
- Bahwa pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) hanya upah pokok saja yang diberikan dan bukan upah secara keseluruhan;
- Bahwa proses masuk LNG tetap harus melalui medical checkup, CV kita masukan juga, dan lainnya selanjutnya barulah pekerja bisa masuk ke dalam LNG;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dari awal bekerja sebagai Pegawai Tetap bisa berubah menjadi PKWT;
- Bahwa saksi mengetahui jadwal kerja Penggugat yaitu empat minggu kerja dan empat minggu off;
- Bahwa saksi mengetahui pegawai bekerja atau off untuk staf gaji tetap;
- Bahwa saksi menerangkan sudah tidak ada lagi keterangan yang akan disampaikan dipersidangan dan merasa cukup dengan keterangannya;
- Bahwa atas keterangan saksi, Tergugat membenarkan sedangkan Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya kedua belah pihak menyatakan tidak mengajukan bukti-bukti lagi di persidangan, selanjutnya Penggugat serta Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada persidangan tanggal 9 Agustus 2022;

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

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Persidangan perkara ini, dianggap telah termasuk dan turut di pertimbangkan sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana terurai diatas;

*Halaman 28 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk*

### 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

Menimbang, bahwa didalam Jawaban Tergugat yang diajukan pada persidangan tanggal 15 Juni 2022 selain menjawab pokok perkara terdapat pula eksepsi, oleh karenanya Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkannya Dalam Eksepsi;

## DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya menyatakan:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya, baik dalam posita maupun dalam petitum, kecuali jika secara tegas diakuinya;
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak memiliki Legal Standing (Dasar Hukum) sebagaimana ketentuan dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 101 Rv dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 26 April 1979 Nomor; 1391 K/sip/1975 sudah sangat beralasan bahwa gugatan yang tidak menyebutkan dasar hukum yang digugatkan adalah tidak dapat diterima (Niet On Vankelijke Verkaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pertama, kedua dan ketiga yang tidak menyangkut masalah kompetensi/kewenangan mengadili baik *absolut* maupun *relatif*, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 162 RBg Majelis Hakim memeriksa dan diputus bersama-sama pokok perkara dalam Putusan akhir;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap eksepsi Tergugat sebagai berikut;

1. Bahwa untuk eksepsi pertama menurut Majelis Hakim terhadap dalil-dalil dalam posita dan petitum gugatan Penggugat yang ditolak secara tegas oleh Tergugat haruslah dibuktikan terlebih dahulu oleh Tergugat mengenai hal mana saja dalam surat gugatan Penggugat yang dinyatakan ditolak. Sehingga terhadap eksepsi demikian telah masuk dalam pokok perkara dan memerlukan pembuktian lebih lanjut;
2. Bahwa untuk eksepsi kedua setelah Majelis Hakim mencermati dan mempelajari mengenai *Legal Standing* (Dasar Hukum) dari gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat;
  - a. Bahwa Gugatan Penggugat yang didaftarkan di Kepaniteraan Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 17 Mei 2022, telah dilampiri dengan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial nomor: 567/61/D.TK/2021 tanggal 13 September 2021 (vide bukti P.25) dan anjuran

Halaman 29 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

### 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)



penyelesaian perselisihan hubungan industrial nomor: 560/06/D.TK/2021 tanggal 13 Desember 2021 (vide bukti P.25 sama dengan T.2) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan ditandatangani oleh Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan Pejabat Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, dengan demikian syarat formil pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah memenuhi syarat sehingga terhadap eksepsi Tergugat harus dinyatakan ditolak;

- b. Bahwa mengenai pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana proses mediasi, mengeluarkan anjuran tertulis dan mengeluarkan risalah mediasi adalah merupakan kewenangan pejabat Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan antara para pihak melalui mediasi dan pejabat Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang memberikan batas waktu kepada para pihak untuk menyampaikan jawaban secara tertulis selama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak sidang mediasi pertama, adalah merupakan hak dari para pihak yang berselisih untuk memberikan jawaban secara tertulis dan pihak yang tidak memberikan jawaban secara tidak tertulis, sebagaimana ketentuan Pasal 13 ayat (2) Huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa: *"pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis"*.; Selanjutnya pihak yang tidak setuju atau menolak anjuran tertulis Mediator Hubungan Industrial, sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berhak untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial setempat dengan mengajukan gugatan yang dilampiri dengan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. Bahwa Majelis Hakim telah memeriksa berkas gugatan Penggugat dan menemukan berkas gugatan Penggugat saat didaftarkan di Kepaniteraan Muda Pengadilan Hubungan Industrial telah dilampiri dengan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka terhadap berkas gugatan Penggugat dalam perkara a quo telah memenuhi syarat formil, berdasarkan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga terhadap eksepsi

Halaman 30 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat harus dinyatakan ditolak;

3. Bahwa mengenai eksepsi ketiga setelah Majelis Hakim membaca secara cermat mengenai isi surat gugatan Penggugat dan memahami maksud dan tujuan gugatan adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengakibatkan timbulnya Hak sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 101 Rv dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 26 April 1979 Nomor: 1391 K/sip/1975, terhadap eksepsi ini harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak untuk seluruhnya;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan melakukan efisiensi akibat dari adanya kasus corona virus 19 (covid-19);

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan apakah tuntutan Penggugat sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan dapat dikabulkan atau tidak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa petitum angka 1 Penggugat berkaitan dengan petitum-petitum lainnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap petitum-petitum Penggugat yang berikutnya, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil para pihak dihubungkan dengan alat bukti masing-masing pihak dengan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya-tidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat bekerja di PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat);

Menimbang, bahwa antara Penggugat dan Tergugat terdapat perbedaan pendapat mengenai masa kerja dari Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai masa kerja Penggugat adalah sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam posita angka 1 Penggugat mendalilkan bahwa

*Halaman 31 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk*

### 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 mulai bekerja pada Tergugat pada tanggal 10 Oktober 2002 (vide bukti P.1 sama dengan bukti T.4) dan juga diakui oleh Tergugat pada jawabannya dalam pokok perkara angka 3, namun demikian mengenai hubungan kerja tersebut telah berakhir pada tanggal 28 Februari 2007 (vide bukti T.5) karena Penggugat akan melaksanakan Pendidikan Kelautan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Makassar (vide bukti P.2 dan P.3). Atas pengakhiran hubungan kerja ini, Penggugat telah menerima sejumlah kompensasi pembayaran hak-hak Penggugat berupa pesangon dan gaji (vide bukti T.6);

Menimbang, bahwa Penggugat dalam dalil posita angka 5 menyatakan telah kembali bekerja pada Tergugat dengan Jabatan sebagai Nakhoda sejak tanggal 21 Januari 2008 selanjutnya antara Penggugat dan Tergugat telah menandatangani surat Perjanjian Kerja Laut (vide bukti P.5 sama dengan bukti T.7), dengan demikian antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi hubungan kerja yang baru;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 21 Januari 2008 sampai dengan tanggal 30 Juni 2013 adalah didasarkan dengan surat Perjanjian Kerja Laut (vide bukti P.5 sama dengan bukti T.7), selanjutnya antara Tergugat dan Penggugat membuat perpanjangan Perjanjian Kerja Laut tanggal 1 Juli 2013 yang berlaku sampai 31 Agustus 2013 (bukti P.8, P.27 sama dengan bukti T.8);

Menimbang, bahwa selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 1 September 2013 sampai dengan 31 Agustus 2014 didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (vide bukti T.9), pada tanggal 1 September 2014 sampai dengan 31 Agustus 2015 didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (vide bukti T.11), pada tanggal 1 September 2015 sampai dengan 31 Agustus 2016 didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (vide bukti T.14), pada tanggal 1 September 2016 sampai dengan 31 Agustus 2017 dinyatakan oleh Tergugat pada jawabannya dalam pokok perkara angka 6 adalah berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun Tergugat tidak menunjukkan dengan bukti surat tetapi menunjukkan bukti pembayaran kompensasi hak-hak normatif Penggugat (vide bukti T.16), pada tanggal 1 September 2017 sampai dengan 4 September 2018 pada jawabannya Tergugat dalam pokok perkara angka 6 mengakui Penggugat tetap bekerja dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun tidak mengajukan bukti surat yang mendukung dalil tersebut, selanjutnya pada tanggal 5 September 2018 Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap (vide bukti T.17) sampai dengan dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja tanggal 30 September 2020 (vide bukti T.18);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu

Halaman 32 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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

apakah hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tahun 2008 sampai dengan tahun 2020 yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Laut (PKL), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 337 Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran yang menegaskan bahwa “*Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*”;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat melalui Perjanjian Kerja Laut yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa :

(2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;*

(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;*

Menimbang, bahwa kegiatan pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat atas perintah Tergugat sejak tahun 2008 sampai dengan tahun 2020 adalah hubungan kerja yang terjadi secara terus menerus dan tidak pernah terputus sehingga beralasan hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga dengan demikian terhadap petitum angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena ditemukan fakta hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja yang demikian tidak bermanfaat bagi kedua belah pihak, maka sangat beralasan hubungan kerja tersebut harus dinyatakan putus demi hukum sejak tanggal 30 September 2020 (vide bukti T.18);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menemukan fakta Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 21 Januari 2008 (vide bukti P.5 sama dengan bukti T.7) dan telah diberhentikan oleh Tergugat pada tanggal 30 September 2020 (vide bukti T.18) dengan demikian masa kerja Penggugat adalah selama 12 (dua belas) tahun 8 (delapan) bulan;

Menimbang, bahwa antara Penggugat dan Tergugat terdapat perbedaan dalam menentukan nilai upah terakhir yang diterima Penggugat, maka setelah mencermati dan membaca seluruh bukti-bukti yang diajukan ke hadapan persidangan,

Halaman 33 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta untuk menentukan upah terakhir Penggugat adalah sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Penggugat angka 12 dan diakui oleh Tergugat Dalam Pokok Perkara angka 8, telah disepakati bersama membayarkan upah Penggugat sebesar 50 % (lima puluh perseratus) yakni sebesar Rp. 6.528.000.00,- (enam juta lima ratus dua puluh delapan ribu rupiah) sesuai dengan Kesepakatan Bersama Nomor : HRD-JKT/KB/V/2020 tanggal 13 Mei 2020 (vide bukti P.12) dan diberikan secara teratur setiap bulannya sejak bulan Juni 2020, bulan Juli 2020 dan bulan Agustus 2020 (vide bukti P.26). Dengan demikian jumlah 100 % (seratus perseratus) upah Penggugat perbulan adalah sebesar Rp. 13.056.000.00,- (tiga belas juta lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena alasan efisiensi sebagai akibat adanya kasus corona virus 19 (covid-19), Majelis Hakim tidak menemukan bukti-bukti yang berkeselaran antara bukti surat dan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan dihadapan persidangan yang menunjukkan bahwa akibat kasus corona virus 19 (covid-19) sebagai alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa sampai dengan saat pemeriksaan perkara a quo dihadapan persidangan, PT. Pelayaran Tanjung Kumawa (Tergugat) masih tetap melaksanakan kegiatan usaha seperti biasanya sehingga terhadap efisiensi yang dilakukan Tergugat dengan mengakhiri hubungan kerja Penggugat adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak (vide bukti T.18);

Menimbang, bahwa atas dalil posita angka 13, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi yang di ajukan di hadapan persidangan, menerangkan bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan demikian hal ini telah memenuhi unsur Pasal 164 ayat (3) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan sesuai dengan masa kerja Penggugat selama 12 (dua belas) tahun 8 (delapan) bulan dengan upah terakhir sebesar Rp. 13.056.000.00,- (tiga belas juta lima puluh enam ribu rupiah) per-bulan dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

Halaman 34 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk

#### 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

Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 13.056.000.00,-	=	Rp.235.008.000.00,-
Uang Penghargaan masa kerja : 5 x Rp. 13.056.000.00.00,-	=	Rp. 65.280.000.00,-
	Jumlah	= Rp.300.288.000.00,-
Uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan: 15% x Rp.300.288.000.00,-	=	Rp. 45.043.200.00,-
	Jumlah keseluruhan	= Rp.345.331.200.00,-

( tiga ratus empat puluh lima juta tiga ratus tiga puluh satu ribu dua ratus rupiah )

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menemukan fakta-fakta bahwa Tergugat telah membayar sejumlah kompensasi pada Penggugat pada tahun 2014 sebesar Rp. 5.887.644.00,- (lima juta delapan ratus delapan puluh tujuh ribu enam ratus empat puluh empat rupiah) (vide bukti T.10), pada tahun 2015 sebesar Rp. 6.666.550.00,- (enam juta enam ratus enam puluh enam ribu lima ratus lima puluh rupiah) (vide bukti T.12), pada tahun 2016 sebesar Rp. 6.666.550.00,- (enam juta enam ratus enam puluh enam ribu lima ratus lima puluh rupiah) (vide bukti T.15), pada tahun 2017 sebesar Rp. 6.666.550.00,- (enam juta enam ratus enam puluh enam ribu lima ratus lima puluh rupiah) (vide bukti T.16), dengan jumlah keseluruhan adalah sebesar Rp. 25.887.294.00,- (dua puluh lima juta delapan ratus delapan puluh tujuh ribu dua ratus sembilan empat rupiah);

Menimbang, bahwa jumlah keseluruhan kompensasi Penggugat adalah sebesar Rp. 345.331.200.00,- (tiga ratus empat puluh lima juta tiga ratus tiga puluh satu ribu dua ratus rupiah) dikurangi jumlah keseluruhan kompensasi yang telah dibayar Tergugat sebesar Rp. 25.887.294.00,- (dua puluh lima juta delapan ratus delapan puluh tujuh ribu dua ratus sembilan empat rupiah), sehingga jumlah kompensasi yang wajib dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 319.443.906.00,- (tiga ratus sembilan belas juta empat ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus enam rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses selama penyelesaian perselisihan sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dalam rumusan Kamar Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial mengenai Hak Pekerja atas Upah Proses dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga dengan demikian terhadap tuntutan upah proses pada petitum angka 4 haruslah ditolak;

Halaman 35 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai kekurangan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan (THR) Penggugat sejak tahun 2013 s/d tahun 2019, setelah Majelis Hakim mencermati dan meneliti seluruh bukti-bukti surat dan mendengarkan keterangan saksi-saksi yang diajukan ke hadapan persidangan tidak terdapat bukti nota keberatan atau pengaduan Penggugat melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong atas kekurangan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan (THR) atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan menegaskan bahwa : “pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan”. Karena Penggugat telah di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 30 September 2020 dan Penggugat beragama Kristen serta menurut kebiasaan di perusahaan tempat Penggugat bekerja, bagi pekerja yang beragama Kristen menerima THR pada bulan Desember sehingga waktu 30 (tiga puluh) hari sejak Penggugat mengalami pemutusan hubungan kerja adalah 30 Oktober 2020 sehingga terhadap tuntutan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) tahun 2020 dan tahun 2021 tidak beralasan untuk dikabulkan dan petitum angka 5 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap kekurangan bayar upah Penggugat pada bulan Juni, Juli, dan Agustus tahun 2020 berdasarkan kesepakatan bersama antara Penggugat dan Tergugat (vide bukti P.12) telah disepakati oleh kedua belah pihak akan menerima dan membayar upah sebesar 50 % (lima puluh perseratus) yakni Rp. 6.528.000.00,- (enam juta lima ratus dua puluh delapan ribu rupiah) dengan demikian terhadap petitum angka 6 tidak beralasan untuk dikabulkan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti surat Penggugat bertanda P.4, P.5, P.6, P.7, P.9, P.10, P.11, P.13 s/d P.24 dan bukti-bukti surat Tergugat bertanda T.1, T.3, T.6, T.13, T.19 s/d T.22, tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim karena dipandang tidak relevan sehingga terhadap bukti-bukti surat tersebut haruslah dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas ternyata gugatan Penggugat harus dikabulkan sebagian sebagaimana yang disebutkan dalam amar putusan ini;

Halaman 36 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilai gugatannya lebih dari Rp. 150.000.000.00,- (seratus lima puluh juta rupiah), dan mengingat gugatan di kabulkan sebagian maka Tergugat dihukum membayar biaya perkara ini sebesar tersebut pada amar Putusan di bawah ini;

Memperhatikan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan, dengan perincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 13.056.000.00,-$  = Rp. 235.008.000.00,-
  - Uang Penghargaan masa kerja :  
 $5 \times \text{Rp. } 13.056.000.00,-$  = Rp. 65.280.000.00,-
  - Jumlah = Rp. 300.288.000.00,-
  - Uang penggantian hak perumahan serta  
pengobatan dan perawatan :  
 $15\% \times \text{Rp. } 300.288.000.00,-$  = Rp. 45.043.200.00,-
  - Jumlah keseluruhan = Rp. 345.331.200.00,-  
(tiga ratus empat puluh lima juta tiga ratus tiga puluh satu ribu dua ratus rupiah);
  - Uang kompensasi yang telah diterima Penggugat  
tahun 2014, tahun 2015, tahun 2016 dan tahun 2017 = Rp. 25.887.294.00,-
  - Jumlah Kompensasi dikurangi Uang Kompensasi  
yang telah diterima Penggugat = Rp.345.331.200.00,-  
Rp. 25.887.294.00,- –
  - Jumlah total yang belum dibayar = Rp. 319.443.906.00,-  
(tiga ratus sembilan belas juta empat ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus enam rupiah);

Halaman 37 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 30 September 2020;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 653.000.00,- (enam ratus lima puluh tiga ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022 oleh kami, Cahyono Riza Adrianto, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Tri Heddy Taruna, S.H. dan Arisanto Padidi, S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnk tanggal 17 Mei 2022, putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa tanggal 16 Agustus 2022 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Jacky Steve Leonard Mamengko, S.T.,S.H., sebagai Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Tri Heddy Taruna, S.H.

Cahyono Riza Adrianto, S.H., M.H.

Arisanto Padidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Jacky Steve Leonard Mamengko, S.T.,S.H.

Halaman 38 dari 39 Putusan PHI Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Perincian biaya:

1. Biaya Pendaftaran	Rp. 30.000.00;
2. Biaya Pemberkasan/ATK	Rp. 100.000.00;
3. Biaya Relas Panggilan	Rp. 433.000.00;
4. PNBP Relas Panggilan Pertama	Rp. 20.000.00;
5. Biaya Sumpah	Rp. 50.000.00;
6. Materai	Rp. 10.000.00;
7. Redaksi	Rp. 10.000.00;
Jumlah	Rp. 653.000.00;

### 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)