



**PUTUSAN**

**Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**JUFRI IBRAHIM**, Tempat Tanggal Lahir: Tebing Tinggi 08 Juli 1987/36 tahun, Jenis Kelamin: Laki-laki, Agama: Islam, Kewarganegaraan : Indonesia, Pekerjaan: Pelaut, Alamat: Jl. Ganggeng Terusan No.70 RT.006 RW.007, Kelurahan Sungai Bambu, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Tugimin, S.H., M.H., Advokat pada Kantor "**TOEGY Law Office & Legal Consultant**", beralamat di Jl. Wildan Sari No.45. RT.06 RW.01 Kelurahan Telaga Biru, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin 70119, Provinsi Kalimantan Selatan, S.H, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Juli 2023 Palangkaraya, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 490/VII/2023/SK/PN PIK., tanggal 25 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**PT. PELAYARAN NASIONAL SANTAN PRIMA BAHARI**, berkedudukan di Jl. Dahlia II No. 72 RT. 34 RW. 03 Kelurahan Telawang, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan dan di Jl. Gatot Subroto No. 38 C Pekanbaru, Riau, yang diwakili Andy Wiryanto, Jabatan Direktur Utama PT. PELAYARAN NASIONAL SANTAN PRIMA BAHARI, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Julfikar Dwi Istanto, S.H., Muhammad Ilham Fiqri, S.H, M.H., Erma Rospita, S.H., M.Kn., Dede Maulana, S.H., Bowie Prima, S.H., kesemuanya Advokat pada Kantor Hukum "**JULFIKAR & PARTNER**" **ATTORNEY & COUNSELLOR AT LAW** yang beralamat di Jalan Rawasari Komp. Guru STM No.79 RT 060, Kelurahan

Halaman 1 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Teluk Dalam, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Oktober 2023, yang didaftarkan di Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 668/X/2023/SK/PN Plk., tanggal 12 Oktober, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 11 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 25 September 2023 dalam Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi alasan diajukannya gugatan ini, adalah sebagai berikut :

### DASAR GUGATAN

1. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa : *"Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan"*;
2. Bahwa, berdasarkan SEMA Nomor 5 Tahun 2021 tentang Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Tahun 2021 yang menyatakan bahwa : *"Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perselisihan antara anak buah kapal dan pengusaha kapal sebagaimana merujuk kepada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran"*;
3. Bahwa, semua Mediasi Bipartit dilakukan di Kantor Cabang TERGUGAT yang berkedudukan di Banjarmasin dikarenakan TERGUGAT tidak memiliki kantor lain selain Kantor Cabang TERGUGAT yang berkedudukan di Banjarmasin dan Kantor Pusat yang berkedudukan di Pekanbaru;

Halaman 2 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Mediasi Tripartit juga telah selesai dilakukan dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin beserta Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin;

5. Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, maka sudah sepatutnya dan berdasar atas hukum apabila PENGGUGAT mengajukan gugatan ini terhadap TERGUGAT selaku pemilik atau operator kapal atau perusahaan angkutan laut atau pemberi kerja untuk membayar hak-hak PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

6. Bahwa tempat dimana Perjanjian Kerja Laut (PKL) ditandatangani oleh Para Pihak PENGGUGAT dengan TERGUGAT yaitu Kesyahbandaran Ranga Illung yang masuk wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya;

7. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum, PENGGUGAT mengajukan gugatan ini pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya oleh karena itu sudah sepatutnya apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya memeriksa dan mengadili kemudian memutus perkara ini;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa PENGGUGAT yang berprofesi sebagai Pelaut yang dipekerjakan oleh TERGUGAT sebagai awak kapal pada kapal milik dan/atau yang dioperasikan oleh TERGUGAT, dimana PENGGUGAT mendapat pekerjaan, upah dan perintah dari TERGUGAT sebagai pemberi kerja sehingga PENGGUGAT dengan TERGUGAT memiliki hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan yang menyatakan bahwa : *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah"*;

2. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja secara terus menerus di Perusahaan TERGUGAT terhitung sejak tanggal 10 Januari 2016 dengan jabatan sebagai Mualim I Kapal TB. ERINA 15 dan berakhir pada tanggal 18 Januari 2020 dengan jabatan terakhir sebagai Mualim II Kapal TB. ERINA 1601 dan mendapat Upah terakhir sebesar Rp.6.000.000,- (*Enam Juta Rupiah*);

*Halaman 3 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



3. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2020 sebagaimana SURAT MUTASI No. 031/SPB-PKU/2020 tertanggal 17 Januari 2020 TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT dengan alasan yang tidak disebutkan oleh TERGUGAT;

4. Bahwa sebagaimana SURAT KETERANGAN PENGALAMAN KERJA No. 081//SPB-PKU/2020 tertanggal 04 Februari 2020, TERGUGAT menerangkan bahwa terhitung sejak tanggal 19 Januari 2020 PENGGUGAT sudah tidak bekerja pada TERGUGAT;

5. Bahwa ketika PENGUGAT menanyakan perihal alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, dinyatakan bahwa "Ijazah Kepelautan milik PENGGUGAT tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KM 70 Tahun 1998 tentang Pengawakan Niaga" tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai isi keputusan menteri dimaksud;

6. Bahwa PENGGUGAT berkeberatan atas pernyataan TERGUGAT tersebut karena dengan telah disijilnya PENGGUGAT sebagai awak kapal yang bekerja di perusahaan TERGUGAT berdasarkan Perjanjian Kerja Laut yang sudah ditandatangani maka segala persyaratan PENGGUGAT telah terpenuhi dan telah pula didaftarkan kepada Pejabat yang berwenang in casu Kesyahbandaran (disijil) sebagaimana ketentuan Pasal 224 Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya menyatakan bahwa :

- (1) *Setiap kapal wajib diawaki oleh Awak Kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional dan Setiap orang yang bekerja di kapal dalam jabatan apa pun harus memiliki kompetensi, dokumen pelaut, dan disijil oleh Syahbandar.*
- (2) *Sijil Awak Kapal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahapan:*
  - a. *penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar; dan*
  - b. *berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, Nakhoda memasukkan nama dan jabatan Awak Kapal sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku sijil yang disahkan oleh Syahbandar.*



7. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan b Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut yang pada pokoknya menyatakan bahwa :

- (1) *Perusahaan bertanggung jawab atas pelaut yang dipekerjakan diatas kapalnya;*
- (2) *Perusahaan harus dapat menjamin :*
  - a. *Setiap pelaut yang bekerja diatas kapal memiliki sertifikat kepelautan sesuai dengan ukuran dan jenis kapal serta daerah pelayarannya;*
  - b. *Setiap kapal yang diawaki memenuhi standar keselamatan pengawakan minimal yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal;*

8. Bahwa selain itu yang menjadi keberatan PENGGUGAT adalah setelah TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT, TERGUGAT menolak memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT dengan menyatakan bahwa "*PENGGUGAT adalah seorang Pelaut, yang dipekerjakan oleh TERGUGAT sebagai awak kapal merupakan pekerja kontrak sehingga tidak berhak mendapatkan pesangon*";

9. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama lebih dari 3 (tiga) tahun yaitu 4 (empat) tahun lebih yang untuk pertama kalinya Perjanjian Kerja Laut ditandatangani dan Pemutusan Hubungan Kerja terjadi pada saat sebelum diundangkannya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tanggal 02 November 2020 sehingga ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku mengacu kepada Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

10. Bahwa pekerjaan PENGGUGAT sebagai awak kapal dengan Jabatan sebagai MUALIM I dan/atau MUALIM II merupakan Pekerja PKWTT (*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan TERGUGAT dikarenakan PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT lebih dari 3 (tiga) tahun sebagai MUALIM I dan/atau MUALIM II merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap berdasarkan :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Keputusan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial baik di tingkat Pertama maupun di tingkat Kasasi;

11. Bahwa PENGGUGAT yang dipekerjakan sebagai Awak Kapal bukan merupakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

12. Bahwa perusahaan TERGUGAT bergerak dibidang pelayaran angkutan laut, yang mempekerjakan PENGGUGAT sebagai Awak Kapal dengan jabatan sebagai MUALIM I dan/atau MUALIM II yang merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap, karena tanpa adanya MUALIM I dan/atau MUALIM II kapal tidak bisa dijalankan akibatnya bisnis atau perusahaan tidak berjalan, oleh sebab itu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka, PENGGUGAT merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan TERGUGAT;

13. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat dengan mempertimbangkan Ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya "*hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja laut tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan*";

14. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung

Halaman 6 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



berpendapat dengan mempertimbangkan Ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya mengatur bahwa “ketentuan Ketenagakerjaan di bidang Pelayaran tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, karenanya Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tunduk pada Ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

15. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor :146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bjm tanggal 15 Oktober 2019, Mahkamah Agung berpendapat bahwa “*Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin telah salah menerapkan hukum, Dengan tidak adanya waktu kapan berakhirnya Perjanjian Kerja Laut antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT maka demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu*”;

16. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1262 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dalam pertimbangan hukumnya, Hakim Anggota II SUGIYANTO, S.H.,M.H. menyatakan beda pendapat (*dissenting opinion*) dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Berdasarkan ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dikatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja laut tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dalam bidang pelayaran angkutan laut, oleh karena itu jabatan masinis dan mualim adalah merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap karena tanpa adanya masinis dan mualim kapal tidak bisa dijalankan sehingga bisnis atau perusahaan tidak berjalan, oleh karena PENGGUGAT bekerja sebagai Masinis yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;
- Perjanjian Kerja Laut antara PENGGUGAT dengan Tergugat, sebagaimana bukti P-3 tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara

Halaman 7 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*PENGGUGAT dengan Tergugat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);*

17. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 372 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm tanggal 26 Agustus 2020, Mahkamah Agung berpendapat “*Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin telah salah menerapkan hukum dan Dalam Pertimbangannya Mahkamah Agung berpendapat bahwa terhadap fakta hukum demikian seharusnya diterapkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....dst*”;

18. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 5 Oktober 2022 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bjm, tanggal 31 Mei 2022, Mahkamah Agung berpendapat yang pada pokoknya “*Bahwa sesuai bukti P.10 berupa Buku Pelaut Penggugat Nomor C 079960 dan bukti P.11 berupa Surat Keterangan Masa Berlayar Nomor AL/556/07/17/KSOP.BJM-22 tanggal 5 Juli 2022, diketahui bahwa Penggugat sudah mulai bekerja pada kapal-kapal yang dioperasikan oleh Tergugat I dan Tergugat II sejak tanggal 27 Mei 1996 sampai dengan 17 Desember 2020 secara terus menerus dan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta telah dilakukan perpanjangan perjanjian kerja berulang kali, oleh karena itu sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, demi hukum Perjanjian Kerja Laut/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*”;

19. Bahwa, selain itu berdasarkan Putusan-Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya yang pada pokoknya telah menyatakan bahwa *Nakhoda, Mualim I, Mualim II, KKM, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi* (semua jabatan bagi awak kapal) merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap, dimana Putusan-Putusan tersebut diantaranya :

Halaman 8 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 4 Agustus 2022;
2. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 30 Desember 2022 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 11 Agustus 2022;
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 4 Agustus 2022;
4. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 140 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 27 Februari 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 4/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 4 Agustus 2022;
5. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 631 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 2 Februari 2023;
6. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 634 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 2 Februari 2023;
7. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 636 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 9 Februari 2023;
8. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 638 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 2 Februari 2023;
9. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 639 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik tanggal 2 Februari 2023;
10. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : 820 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 25 Juli 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 9 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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

Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.PIK tanggal 6 April 2023;

11. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.PIK. tanggal 21 Juli 2023;

20. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh PENGGUGAT sehingga, apa yang telah dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dapat dipandang sebagai pelanggaran hak asasi manusia karena TERGUGAT telah :

- Mengabaikan prinsip-prinsip dasar PENGGUGAT untuk memperoleh hak hidup yang layak sebagaimana tertuang dalam pasal 28 Undang – Undang Dasar 1945 ayat (1) yang berbunyi : *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”* dan
- ayat (2) yang berbunyi : *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;*

21. Bahwa, ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : *“pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;*

22. Bahwa, ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa : *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;*

23. Bahwa, ketentuan Pasal 155 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;*

Halaman 10 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



(3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;*

24. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT terjadi pada saat sebelum diundangkannya Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tanggal 02 November 2020, maka uang pesangon dan hak-hak lainnya yang belum dibayar oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT mengacu kepada Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

25. Bahwa, dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh PENGGUGAT, maka PENGGUGAT berhak mendapatkan uang pesangon dan hak-hak lainnya yang harus dibayar oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) jo Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

26. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1243 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bjm tanggal 16 Juni 2020, Mahkamah Agung berpendapat bahwa *“alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukum”* dan Dalam Pertimbangannya Mahkamah Agung berpendapat bahwa *“Penggugat yang diputus hubungan kerja oleh Tergugat dengan tanpa kesalahan maka Penggugat berhak mendapatkan kompensasi (vide Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”*;

27. Bahwa, berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah tidak sah secara hukum sehingga haruslah dinyatakan batal demi hukum;

*Halaman 11 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



28. Bahwa, perincian uang pesangon dan hak-hak lainnya yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, adalah sebagai berikut :

UANG PESANGON DAN HAK-HAK LAINNYA PENGGUGAT DENGAN MASA KERJA SEJAK 10 JANUARI 2016 S/D 18 JANUARI 2020 (4 TAHUN LEBIH)

URAIAN	PERHITUNGAN	JUMLAH
Uang Pesangon	Rp. 6.000.000,- X 5 bulan X 2	Rp. 60.000.000,-
Uang Penghargaan masa Kerja	Rp. 6.000.000,- X 2	Rp. 12.000.000,-
Uang Penggantian Hak	Rp.72.000.000,- X 15 %	Rp. 10.800.000,-
J U M L A H		Rp. 82.000.000,-

Sehingga total uang pesangon dan hak-hak lainnya yang harus dibayar TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sebesar : Rp. 82.800.000,- (*Delapan Puluh Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah*) secara tunai dan sekaligus;

TUNTUTAN DALAM PERKARA

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PENGGUGAT sebagai MUALIM I dan/atau MUALIM II merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap;
3. Menyatakan PENGGUGAT adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja pada TERGUGAT;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 18 Januari 2020 yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah tidak sah secara hukum;
5. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dihitung sejak 18 Januari 2020;
6. Menghukum, TERGUGAT untuk membayar Uang Pesangon dan hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT sebesar : Rp. 82.800.000,- (*Delapan Puluh Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah*) secara tunai dan sekaligus;



7. Biaya perkara menurut hukum;

Apabila majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya ( Ex aequo et bono);

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang bahwa selanjutnya dalam perkara a quo persidangan dilaksanakan secara elektronik (e-litigasi);

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban tertanggal 26 Oktober 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

1. Bahwa pada prinsipnya TERGUGAT menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT sebagaimana yang terdapat dalam surat gugatannya tertanggal 25 September 2023 yang terdapat pada point angka 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 dan 27, kecuali apa yang secara tegas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT sepanjang tidak merugikan kepentingan TERGUGAT;

2. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*).

Bahwa dalam perkara a quo berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (untuk selanjutnya disebut sebagai PKL) yang ditandatangani oleh PENGGUGAT pada tanggal 19 Pebruari 2018, bahwa yang menjadi pihak di dalam PKL tersebut adalah PENGGUGAT dengan PT. MULTI LINE BORNEO, sehingga sangat beralasan menurut hukum PT. MULTI LINE BORNEO ditarik sebagai pihak didalam perkara a quo;

hal ini berkesuaian dengan

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 78 K/Sip/1972 tertanggal 11 Nopember 1975 yang kaedahnya berbunyi :

Halaman 13 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



*"Gugatan kurang pihak atau kekurangan formil, tidak lengkap harus dinyatakan tidak dapat diterima".*

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 365 K/Pdt/1984 tertanggal 31 Agustus 1985 yang kaedahnya berbunyi :

*"Gugatan harus menggugat semua orang yang terlibat".*

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 546 K/Pdt/1984 tertanggal 31 Agustus 1985 yang kaedahnya berbunyi :

*"Gugatan tidak dapat diterima karena dalam perkara kurang pihak".*

Berdasarkan penjelasan diatas maka sudah sepatutnya menurut hukum gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT HARUSLAH DITOLAK atau SETIDAK-TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

**3.** Bahwa gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT TIDAK JELAS dan KABUR (*obscuur libel*);

Bahwa berdasarkan PKL yang telah di tandatangani PENGGUGAT yang telah diketahui oleh syahbandar dengan Nomor PK.680/013/II/UPP.RI-18 tertanggal 19 Pebruari 2018, pada pasal 5 menjelaskan gaji yang diterima oleh PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 4.000.000,- ( empat juta rupiah) yang mana di dalam gugatannya PENGGUGAT mendalilkan gajihnya sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah), fakta hukumnya PKL ini yang menjadikan adanya hubungan hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, selain itu juga dalil gugatan yang diajukan PENGGUGAT tidak ada menunjukkan kepastian hukum terkait dengan jabatan PENGGUGAT, apakah mualim I atau mualim II , tentu hal ini menyebabkan tidak adanya kepastian terkait dengan jabatan yang dijabat oleh PENGGUGAT selama bekerja.

Bahwa tentu hal ini menimbulkan kekaburan pada gugatannya yang mana menurut M. Yahya Harahap menjelaskan pengertian *obscuur libel* yang berarti surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*), kemudian Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. menjelaskan lebih lanjut terkait *obscuur libel*, bahwa Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas. Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut "*obscuur*

Halaman 14 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



*libel*" (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut.

Kemudian hal ini diatur dalam 125 ayat 1 HIR dan pasal 149 ayat 1 RBg, yang mana pengertian gugatan kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan antara lain:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas;
- Dasar peristiwa atau fakta gugatan tidak jelas;
- Objek sengketa tidak jelas;
- Kerugian tidak dirinci;
- Petitum gugatan tidak jelas;
- Posita dan petitum saling bertentangan.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.565 K/Sip/1973, tanggal 21 Agustus 1974 yang kaedah nya berbunyi:

*"Kalau objek gugatan tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima"*

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.1149 K/Sip/1979, tanggal 17 April 1979 yang kaedah nya berbunyi:

*"Bila tidak jelas batas-batas tanah sengketa, maka gugatan tidak dapat diterima"*

Maka berdasarkan hal tersebut diatas sangat beralasan menurut hukum, gugatan yang diajukan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard*)

#### DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa mohon apa yang terulang dalam pokok perkara ini adalah bagian yang tidak terpisahkan dengan Eksepsi TERGUGAT sepanjang relevan dalam perkara ini;
2. Bahwa TERGUGAT dengan tegas dan keras menolak seluruh keterangan, pernyataan, argument dan dalil-dalil PENGGUGAT dalam gugatannya kecuali yang secara tegas dan tertulis diakui oleh TERGUGAT;
3. Bahwa TERGUGAT dengan tegas dan keras menolak seluruh keterangan, pernyataan, argument dan dalil-dalil PENGGUGAT dalam gugatannya pada halaman 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, dan 27, kecuali yang secara tegas dan tertulis diakui oleh TERGUGAT;
4. Bahwa TERGUGAT menolak dalil gugatan PENGGUGAT yang pada pokoknya yang menyatakan PENGGUGAT telah bekerja secara terus

Halaman 15 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



menerus yang mana pengertian bekerja terus menerus menurut PENGGUGAT seolah-olah PENGGUGAT merupakan pegawai tetap ( PKWTT ) di Perusahaan TERGUGAT, fakta hukumnya PENGGUGAT hanyalah pekerja kontrak ( PKWT ) sebagaimana PKL yang telah ditandatangani dan disepakati oleh kedua belah pihak serta disahkan oleh kesyahbandaran,.

Bahwa PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT berdasarkan PK.680/013/II/UPP.RI-18 tertanggal 19 Pebruari 2018, PENGGUGAT pernah resign dengan alasan keperluan keluarga, sehingga dalil gugatan PENGGUGAT yang menyebutkan PENGGUGAT bekerja secara terus menerus adalah dalil yang mengada-ada, sehingga sudah sepatutnya dikesampingkan.

Bahwa Kemudian, perlu untuk PENGGUGAT ketahui bahwa ketentuan khusus dari Perjanjian Kerja Laut adalah Kitab Undang-undang Hukum Dagang ("KUHD"), dimana berdasarkan Pasal 398 KUHD mengatur klarifikasi dari Perjanjian Kerja Laut, yaitu sebagai berikut:

*"Perjanjian kerja laut dapat diadakan untuk waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian. "*

Bahwa berdasarkan Ketentuan di atas memberikan pengertian PKL dapat dibuat untuk waktu tertentu, dimana dalam Perjanjiannya para pihak telah menentukan secara tegas mengenai lamanya waktu untuk saling mengikatkan diri.

Kemudian apabila dikaitkan dengan karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), terdapat ketentuan sebagai berikut: Pasal 59 UU Ketenagakerjaan:

*(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana termaktub dalam Ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan ini telah sesuai dengan keberlakuan Perjanjian Kerja Laut yang terakhir disepakati antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, karena jasa yang diberikan oleh PENGGUGAT bersifat sementara, yakni hanya pada saat kapal berlayar.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Perjanjian Kerja Laut yang ditandatangani oleh PENGGUGAT sangat relevan untuk dikategorikan dan diterapkan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena unsur-unsur pada pilihan jenis dan sifatnya telah terpenuhi, khususnya pada huruf a, b, dan c Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;

Berdasarkan ketentuan Pasal 398 KUHD dan Pasal 59 ayat (1) huruf a, b dan c UU ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan PENGGUGAT, maka telah sesuai dan relevan. Karena PENGGUGAT melakukan pekerjaan yang sifatnya hanya sementara yaitu membantu operasional kapal sebagai mualim I selama kapal berlayar sampai kapal berlabuh di pelabuhan yang memiliki kantor Syahbandar; Bahwa Jabatan yang berupa Mualim I tidak dapat dikatakan sebagai jabatan inti/ *core business*, karena jabatan Mualim I merupakan jabatan yang bersifat umum, dengan kata lain jabatan tersebut terdiri dari banyak pekerja, sehingga jika PENGGUGAT sebagai salah satu pekerja dengan jabatan tersebut tidak hadir, maka kapal tetap bisa berlayar dan beroperasi sesuai keperluan pelayaran, Ditambah lagi, pelaksanaan pekerjaan yang PENGGUGAT lakukan juga hanya berlaku selama beberapa bulan saja, sehingga ketentuan dalam huruf (B) Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah terpenuhi.

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Pasal 1 ayat (40) menyebut kan :

“Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.”

Bahwa PKL yang dibuat dan di tandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT telah memenuhi asas-asas hukum perjanjian, berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah sepatutnya dalil PENGGUGAT HARUSLAH DITOLAK ATAU SETIDAK-TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

**5.** Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT yang pada pokoknya menjelaskan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tanpa adanya

*Halaman 17 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



alasan yang jelas, hal ini sangat jelas terlihat didalam pengenaan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja yang didalilkan oleh PENGGUGAT.

Bahwa berdasarkan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata “Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Maka TERGUGAT menyakini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT sesuai dengan perjanjian hubungan kerja laut yang telah disepakati bersama serta disahkan oleh kesyahbandaran, sehingga tidak ada aturan yang dilanggar oleh TERGUGAT.

Bahwa Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: KM. 70 Tahun 1998 Tentang Pengawasan Kapal Niaga dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Laut, serta Ketetapan Amandemen Manila 2010 atau Konferensi Diplomatik Negara Anggota Konvensi STCW 1978 yang dilaksanakan di Manila Filipina tanggal: 21 – 25 Juni 2010, sehingga kriteria/klasifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh TERGUGAT untuk penempatan di kapal milik TERGUGAT;

Bahwa faktanya ijazah milik dari PENGGUGAT tidak masuk kriteria sebagaimana hal tersebut diatas sehingga pada saat pengajuan dokumen ingin berlayar, syahbandar menolak mengeluarkan izin berlayar kapal milik TERGUGAT dikarenakan adanya tidak berkesesuaiannya ijazah awak kapal yang mana orang tersebut adalah PENGGUGAT, dengan tidak dapat berlayarnya kapal milik TERGUGAT maka hal tersebut tentu merugikan bagi TERGUGAT, selain itu juga TERGUGAT telah pernah memberitahukan kepada seluruh crew untuk dapat meningkatkan ijazah sebagaimana sesuai dengan permintaan syahbandar.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah sepatutnya dalil gugatan terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bertentangan dengan hukum telah TERBANTAHKAN, dikarenakan pemutusan kontrak yang dilakukan oleh TERGUGAT sudah sesuai dengan PKL yang telah disepakati antara dan TERGUGAT serta telah diketahui oleh syahbandar tersebut HARUSLAH DITOLAK ATAU SETIDAK-TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Bahwa berdasarkan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata “Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Maka TERGUGAT menyakini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT sesuai dengan perjanjian



hubungan kerja laut yang telah disepakati bersama serta disahkan oleh kesyahbandaran, sehingga tidak ada aturan yang dilanggar oleh TERGUGAT.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah sepatutnya dalil gugatan PENGGUGAT terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bertentangan dengan hukum telah TERBANTAHKAN, dikarenakan pemutusan kontrak yang dilakukan oleh TERGUGAT sudah sesuai dengan PKL yang telah disepakati antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta telah diketahui oleh syahbandar tersebut HARUSLAH DITOLAK ATAU SETIDAK-TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

6. Bahwa apa yang didalilkan oleh PENGGUGAT secara keseluruhan dalam gugatannya inkonsistensi dan atau saling bertentangan, bahkan tidak ada relevansinya dengan TERGUGAT.

Dengan demikian harap untuk PENGGUGAT agar dapat membuktikan dalil-dalil dalam gugatannya.

Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor : 1211 K/Sip/1971 tertanggal 15 April 1972 yang kaedahnya berbunyi :

“Siapa yang mendalilkan sesuatu, haruslah membuktikan dalilnya”.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut diatas, maka kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.PIK, untuk menjatuhkan Putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan PENGGUGAT ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar keseluruhan biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*)

Menimbang, bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertulis 2 November 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tanggal 9 November 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Halaman 19 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Fotokopi dari Fotokopi, Anjuran Mediator Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin Nomor : 412/841/Diskopumker/ PHI-JS/2020, tertanggal 12 Oktober 2020, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi dari Fotokopi, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tertanggal 17 November 2020, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi dari Print out Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2017, tertanggal 22 Desember 2017, dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara BORDJO SINAGA berlawanan dengan PT. SINAR ALAM DUTA PERDANA, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi dari Print out Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018, tertanggal 10 April 2018 dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara SYAMSUDDIN dan ZAENAL berlawanan dengan PT. RUSIANTO BERSAUDARA, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022, tertanggal 5 Oktober 2022, dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara RUSTAM berlawanan dengan PT. BATUAH ABADI LINES dan PT. RIG TENDERS INDONESIA, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022, tertanggal 30 Desember 2022, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 631 K/Pdt.Sus-PHI/2023, tertanggal 7 Juni 2023, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, Nomor : 22/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bjm, tertanggal 01 September 2020 dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara PAUL PENNA berlawanan dengan PT. HABCO PRIMATAMA, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, Nomor : 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bjm, tertanggal 19 Mei 2020 dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara ISRA dan HAMBIA berlawanan dengan

Halaman 20 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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)



PT. TRANS POWER MARINE Tbk, yang telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1262 K/Pdt.Sus-PHI/2020 diberi tanda P-9;

10. Fotokopi dari Asli Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1243 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tertanggal 13 Oktober 2020, dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara SIDIK berlawanan dengan PT. BUANA JAYA PRATAMA, diberi tanda P-10;

11. Fotokopi dari Fotokopi, Surat Mutasi, tertanggal 10 Januari 2016, diberi tanda P-11;

12. Fotokopi dari Asli Perjanjian Kerja Laut tertanggal 23 Januari 2016 yang diketahui dan disahkan oleh Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Sungai Lumpur, diberi tanda P-12;

13. Fotokopi dari Fotokopi, Surat Mutasi No. 056/SPB-SKMK/II/2018, tertanggal 12 Februari 2018, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-13;

14. Fotokopi dari Asli Perjanjian Kerja Laut Nomor : PK.680/26/VII/UPP.RI – 19 tanggal 15 Juli 2019 yang diketahui dan disahkan oleh Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Rangga Ilung, diberi tanda P-14;

15. Fotokopi dari Fotokopi Slip Gaji Penggugat Periode Juli 2019, tertanggal 23 Agustus 2019, diberi tanda P-15;

16. Fotokopi dari Fotokopi, Surat Mutasi No. 031/II/SPB-PKU/2020, tertanggal 17 Januari 2020, diberi tanda P-16;

17. Fotokopi dari Fotokopi Surat Keterangan Pengalaman Kerja 081/II/SPB-PKU/2020, tertanggal 04 Februari 2020 diberi tanda P-17;

Menimbang, bahwa bukti surat Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-17 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-1, P-2, P-11, P-13, P-15, P-16 dan P-17 merupakan fotokopi dari fotokopi sedangkan P-3 dan P-4 merupakan fotokopi dari print out;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan Saksi meskipun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti berupa:

1. Fotokopi dari Asli Surat Pemberitahuan Nomor : 393/SPB-PKU/X/2019, tertanggal 11 Oktober 2019, yang ditujukan kepada



seluruh Nakhoda dan Crew Kapal PT. Pelayanan Nasional Santan Prima Bahari, diberi tanda T-1;

2. Fotokopi dari Fotokopi, Pengesahan Awak Kapal Nomor : SLO 19.IDBDJ.1219.002029, dikeluarkan di Banjarmasin tertanggal 30 Desember 2019, diberi tanda T-2;

3. Fotokopi dari Print out chat whatsapp, Bukti chat dari Agen Kapal yaitu PT. MULTI LINE BORNEO, diberi tanda T-3;

4. Fotokopi dari Print out chat whatsapp, Bukti chat antara Penggugat dengan Crewing Tergugat, diberi tanda T-4;

5. Fotokopi dari Aslinya, Formulir ABK PT. PELNAS SANTAN PRIMA BAHARI, diberi tanda T-5;

Menimbang, bahwa bukti surat Tergugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-5 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat T-2 merupakan fotokopi dari fotokopi, sedangkan bukti surat T-3 dan T-4 merupakan fotokopi dari print out chat whatsapp;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan Saksi meskipun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 23 November 2023;

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

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

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa Tergugat didalam jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

**1. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium).**

Bahwa Perjanjian Kerja Laut yang ditanda tangani oleh Penggugat tanggal 19 Februari 2018 dengan PT. Multi Multi Line Borneo, sehingga menurut hukum PT. Multi Multi Line Borneo ditarik sebagai pihak dalam perkara aquo, dengan demikian gugatan kurang pihak;

**2. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas dan kabur (Obscuur Libel).**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa PKL yang ditanda tangani Penggugat diketahui Syahbandar dengan gaji Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), didalam gugatan mendalilkan gajinya Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah), tidak ada kepastian hukum jabatan Penggugat apakah Mualim I atau Mualim II, gugatan yang berisi pernyataan yang bertentangan satu sama lain maka tidak jelas (Obscuur Libel) ;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium) dan Gugatan tidak jelas dan kabur (Obscuur Libel) setelah membaca dan memperhatikan jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat Eksepsi tersebut telah masuk dalam substansi pokok perkara yang memerlukan pembuktian oleh karenanya akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara, dengan demikian **Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium) dan Gugatan tidak jelas dan kabur (Obscuur Libel) haruslah dinyatakan ditolak;**

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat di atas;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa, Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 10 Januari 2016 dengan jabatan sebagai Mualim I Kapal TB Erina 15 dan berakhir tanggal 18 Januari 2020 dengan jabatan terakhir Mualim II Kapal TB Erina 1601 yang merupakan pekerjaan bisnis inti (core business) secara terus menerus dan bersifat tetap dengan upah terakhir sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah), tanggal 17 Januari 2020 Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak dengan alasan Ijazah Kepelautan milik Penggugat tidak sesuai Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 70 Tahun 1998 tentang Pengawakan Niaga, dan Penggugat keberatan karena dengan telah disijilnya Penggugat sebagai awak kapal telah didaftarkan di Kesyahbandaran telah sesuai ketentuan Pasal 224 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan atas pemutusan hubungan kerja Penggugat menuntut Tergugat membayar Uang Pesangon dan hak lainnya sebesar Rp82.800.000,00 (delapan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut:

*Halaman 23 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



- Bahwa Penggugat pada 19 Februari 2018 pernah resign dengan alasan keperluan keluarga dan Perjanjian Kerja Laut yang ditandatangani Penggugat sebagai Mualim I telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) huruf a, b, c Undang-undang Ketenagakerjaan yang sifatnya sementara tidak dapat dikatakan sebagai jabatan inti/core business sehingga jika Penggugat tidak hadir kapal tetap bisa berlayar;
- Bahwa ijazah milik Penggugat tidak masuk kriteria Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 70 Tahun 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Laut, dengan tidak dapat berlayarnya Kapal milik Tergugat merugikan Tergugat dan Tergugat pernah memberitahukan kepada seluruh crew untuk dapat meningkatkan ijazah sesuai permintaan Syahbandar;
- Bahwa Perjanjian Kerja Laut telah disepakati tidak ada aturan yang dilanggar Tergugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Apakah Perjanjian Kerja Laut Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat dari Tergugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak?;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg Jo Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa berdasarkan asas audi et alteram partem, terhadap kedua belah pihak yang bersengketa telah diberikan kesempatan yang cukup dan seimbang dalam melakukan pembuktian di muka persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 17, namun tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5, namun tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti

*Halaman 24 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baik yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan oleh Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat bukti yang tidak relevan dalam perkara aquo tidak dipertimbangkan lebih lanjut dan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah gugatan Penggugat kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*) dan berdasarkan bukti P-14 tentang Perjanjian Kerjal Laut Nomor : PK.680/26/VII/UPP.RI-19 tanggal 15 Juli 2019 antara Penggugat dengan Pelaksana Agent Cabang Perusahaan Pelayaran PT. Multi Line Borneo bertindak untuk dan atas nama PT. Pelayaran Nasional Santan Prima Bahari Pekanbaru (Tergugat), dengan demikian telah terbukti PT. Multi Line Borneo adalah merupakan perusahaan keagenan Kapal yang menjalankan Administrasi untuk mendukung kegiatan operasional Tergugat bukan pemberi Upah atau Pemberi Pekerjaan, karena Penggugat menerima pekerjaan, perintah dan upah dari Tergugat (Vide. Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) maka hubungan kerjanya dengan Tergugat bukan PT. Multi Line Borneo **oleh karenanya gugatan aquo tidak kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*)**;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama gugatan aquo telah memenuhi ketentuan Pasal 8 angka 3 Reglement Op de Burgerlijk Recht Vordering (RV) yang memuat identitas para pihak, alasan-alasan gugatan (*fundamentum petendi*) atau posita dan tuntutan atau petitum karena antara posita dan petitum saling berhubungan sehingga gugatan aquo telah jelas dan tidak kabur (*tidak Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa dalam Surat Mutasi yang ditanda tangani Tergugat dinyatakan Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai Mualim I TB Erina 5 terhitung tanggal 10 Januari 2016 dengan gaji Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) (bukti P-11), Perjanjian Kerjal Laut Nomor: PK.680/26 /VII/UPP.RI-19 tanggal 15 Juli 2019 ditanda-tangani Penggugat dengan PT.Multi Line Borneo bertindak atas nama Tergugat dengan jabatan Penggugat sebagai Mualim II (bukti P-14), Surat Mutasi No.056/SPB-SKMK/II/2018 tanggal 12 Februari 2018 atas nama Penggugat dengan jabatan Mualim II TB Erina 1601 gaji Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah) (bukti P-13), Slip gaji Penggugat periode Juli 2019 Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah) dengan jabatan Mualim II (bukti P-15), Surat Mutasi No.031/II/SPB-PKU/2020 tanggal 17 Januari 2020 atas nama Penggugat dengan jabatan Mualim II gaji Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah) (bukti P-16), Surat

Halaman 25 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

#### 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

Keterangan Pengalaman Kerja 081//SPB-PKU/2020 tanggal 04 Februari 2020 atas nama Penggugat dengan jabatan Mualim II TB Erina 1601 terhitung tanggal 12 Februari 2018 s.d 18 Januari 2020 (bukti P-17);

Menimbang, bahwa dengan demikian telah terbukti Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 10 Januari 2016 dengan jabatan Mualim I di kapal TB Erina 15 dan berakhir pada tanggal 18 Januari 2020 dengan jabatan Mualim II kapal TB Erina 1601 dengan upah terakhir Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah), maka masa kerja Penggugat adalah 4 (empat) tahun dan sesuai ketentuan Pasal 337 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya menyatakan "*hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut tunduk pada Undang-undang Ketenagakerjaan*", karena Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tertanggal 02 November 2020, maka yang berlaku dalam perselisihan a quo adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama Perjanjian Kerja Laut Nomor: PK.680/26 /VII/UPP.RI-19 tanggal 15 Juli 2019 di dalam Pasal 2 huruf b dan Pasal 3 mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sehingga Perjanjian Kerja Laut yang ditandatangani Penggugat bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja*", Pasal 60 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan*";

Menimbang, bahwa perusahaan Tergugat adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pelayaran yang mempekerjakan Penggugat sebagai Mualim I sejak tanggal 10 Januari 2016 dan berakhir tanggal 18 Januari 2020 sebagai Mualim II melalui Perjanjian Kerja Laut yang dilakukan terus menerus tanpa jeda waktu sehingga bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya sementara, dengan demikian Perjanjian Kerja Laut yang telah ditanda-tangani oleh Penggugat tidak memenuhi ketentuan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu pada pokoknya menyatakan :

Halaman 26 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan;

Ayat (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa dengan telah ditanda-tanganinya Perjanjian Kerja Laut sebagaimana dalam bukti P-14, Surat Mutasi yaitu Penggugat sebagai Mualim I TB Erina 5 terhitung tanggal 10 Januari 2016 (bukti P-11) dan telah dinyatakan surat keterangan pengalaman kerja dari tanggal 12 Februari 2018 sampai dengan tanggal 18 Januari 2020 (bukti P-17), Majelis Hakim berpendapat pekerjaan Penggugat sebagai Mualim I kemudian menjadi Mualim II yang dilakukan secara terus menerus, tidak terputus putus dari tanggal 10 Januari 2016 s/d 18 Januari 2020 dengan masa kerja 4 (empat) tahun adalah pekerjaan yang bersifat tetap adalah merupakan bagian dari pekerjaan bisnis inti (core business), karena tanpa adanya Mualim I dan Mualim II maka Pelayaran tidak dapat berjalan, sesuai dengan ketentuan 58 ayat (1) Jo Pasal 60 ayat (1), Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beralasan hukum menyatakan Perjanjian Kerja Laut Nomor: PK.680/26 /VII/UPP.RI-19 tanggal 15 Juli 2019 atas nama Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Surat Mutasi Penggugat sebagai Mualim I TB Erina 15 sejak tanggal 10 Januari 2016 kemudian dalam Surat Keterangan Pengalaman Kerja 081//SPB-PKU/2020 tanggal 04 Februari 2020 atas nama Penggugat dengan jabatan Mualim II TB Erina 1601 demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang, bahwa terhadap bukti T-5 tentang Formulir ABK Pelnas Santan Prima Bahari tanggal 12 Februari 2018, hal tersebut bukanlah surat pengunduran diri sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pada tanggal 12 Februari 2018 telah dinyatakan dalam surat pengalaman

*Halaman 27 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



bekerja Penggugat bekerja terhitung tanggal 12 Februari 2018, oleh karena terhadap bukti T-5 haruslah dikesampingkan;

Menimbang, bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Ijazah Kepelautan Penggugat tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 70 Tahun 1998 tentang Pengawakan Niaga dan pada tanggal 11 Oktober 2019 Tergugat telah memberitahukan kepada seluruh Nakhoda dan Crew Kapal untuk mematuhi keputusan tersebut (bukti T-1) yang kemudian telah ada pengesahan Awak Kapal Nomor SL19.IDBDJ.1219.002029 tanggal 30 Desember 2019 oleh Kementerian Perhubungan Dirjen Perhubungan Laut ( bukti T-3);

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 224 Undang - undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran "*ayat (1) Setiap kapal wajib diawaki oleh Awak Kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional dan Setiap orang yang bekerja di kapal dalam jabatan apapun harus memiliki kompetensi, dokumen pelaut, dan disijil oleh Syahbandar, ayat (2) Sijil Awak Kapal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahapan penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar, dan berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, Nakhoda memasukkan nama dan jabatan Awak Kapal sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku sijil yang disahkan oleh Syahbandar*", dengan telah disijilnya Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat sebagai awak kapal di Syahbandar Rangka Ilung berfungsi sebagai salah satu syarat kerja yang ditetapkan oleh Direktorat Perhubungan Laut sebagai Anak buah Kapal maka Ijazah yang dimiliki Penggugat masih layak telah memenuhi ketentuan Pasal 224 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dengan demikian alasan Tergugat memberhentikan Penggugat dengan alasan Ijazah tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa karena tidak ada bukti yang menunjukkan Ijazah Penggugat tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka beralasan hukum alasan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tanpa adanya kesalahan termasuk dalam katagori Efisiensi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga haruslah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 18 Januari 2020 dengan hak-hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat adalah Uang Pesangon sebesar

Halaman 28 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang dihitung sebagai berikut :

Uang Pesangon :  $2 \times 4 \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}48.000.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja:  $2 \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}12.000.000,00$

Jumlah =  $\text{Rp}60.000.000,00$

Uang Penggantian Hak :  $15\% \times \text{Rp}60.000.000,00 = \text{Rp}9.000.000,00$

Jumlah Seluruhnya =  $\text{Rp}69.000.000,00$

(enam puluh sembilan juta rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 yang menuntut Penggugat sebagai Mualim I dan atau Mualim II merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap dan petitum angka 3 yang menuntut Penggugat merupakan Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja di perusahaan Tergugat, Majelis Hakim telah mempertimbangkan pekerjaan Penggugat sebagai Mualim I sejak tanggal 10 Januari 2016 kemudian menjadi Mualim II yang berakhir 18 Januari 2020 adalah pekerjaan yang bersifat tetap merupakan bagian dari pekerjaan inti (*Core business*) sesuai dengan ketentuan 58 ayat (1) Jo Pasal 60 ayat (1), Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka beralasan hukum Surat Mutasi tanggal 10 Januari 2016 Penggugat sebagai Mualim I dan Perjanjian Kerja Laut Nomor: PK.680/26 /VII/UPP.RI-19 tanggal 15 Juli 2019 atas nama Penggugat sebagai Mualim II dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, demikian **petitum angka 2 dan angka 3 haruslah dinyatakan dikabulkan;**

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 yang menuntut menyatakan pemutusan hubungan kerja tanggal 18 Januari 2020 dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah tidak sah dinyatakan batal demi hukum dan dalam petitum angka 5 yang menuntut putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 18 Januari 2020, sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka pemutusan hubungan kerja tertanggal terhitung tanggal 18 Januari 2020 dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, karena alasan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat bukan karena Ijazah Penggugat yang tidak memenuhi kriteria dan

Halaman 29 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan Hubungan Kerjanya sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhitung tanggal 18 Januari 2020, dengan demikian **petitum angka 4 dan angka 5 haruslah dinyatakan dikabulkan**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 yang menuntut Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sejumlah Rp82.800.000,00 (delapan puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat seluruhnya berjumlah Rp69.000.000,00 (enam puluh sembilan juta rupiah), dengan demikian **petitum angka 6 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 7 yang menuntut biaya perkara menurut hukum, Majelis Hakim berpendapat karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) Vide Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah), dengan demikian petitum angka 7 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

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

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat sebagai Mualim I sejak tanggal 10 Januari yang kemudian menjadi Mualim II yang berakhir tanggal 18 Januari 2020 adalah merupakan pekerjaan bisnis inti (core business) yang bersifat tetap;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan

Halaman 30 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat terhitung tanggal 18 Januari 2020;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon:  $2 \times 4 \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}48.000.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja:  $2 \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}12.000.000,00$

Uang Penggantian Hak:  $15\% \times \text{Rp}60.000.000,00 = \text{Rp}9.000.000,00$

Jumlah Seluruhnya =  $\text{Rp}69.000.000,00$

(enam puluh sembilan juta rupiah);

6. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah  $\text{Rp}126.000,00$  (seratus dua puluh enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Jumat, tanggal 24 November 2023, oleh kami Hotma E. P. Sipahutar, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lela Yulianty, S.H., M.H., dan Muhammad Suhri Burhan, S.H., MH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 30 November 2023, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Jurmani, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua,

Lela Yulianty, S.H., M.H.

Hotma E. P. Sipahutar, S.H., M.H.

Muhammad Suhri Burhan, S.H., MH.

Panitera Pengganti,

Halaman 31 dari 32 hal Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Jurmani, S.H.

Perincian Biaya:

Materai	: Rp10.000,00
Redaksi	: -
Biaya Proses ATK	: -
PNBP/Leges	: -
Biaya Pemanggilan	: <u>Rp116.000,00</u>
Jumlah	: Rp126.000,00

(seratus dua puluh enam ribu rupiah)