



PUTUSAN

Nomor 5 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Novi Idayanti, Perempuan, Warga Negara Indonesia, Tempat Tanggal Lahir Banda Aceh, 9 November 1984, Pekerjaan Wiraswasta, beralamat di Jalan Kamboja Dusun T.T. Dipulo No 6 Desa Lampulo Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh memberikan kuasa kepada Riki Yuniagara, S.H.I, M.H. dkk., Penasihat Hukum pada Kantor DPW FSPMI Aceh, yang beralamat di Jalan Amaliah No. 97, Dusun Cut Mutia Gampong Peuniti, Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Maret 2023, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

PT. Yakin Pasifik Tuna, yang berkedudukan di Komplek Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Kutaraja, Jl. Sisingamangaraja Ujung Lampulo, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh dalam hal ini diwakili oleh Almer Hafis Sandy selaku Direktur PT. Yakin Pasifik Tuna memberikan kuasa kepada Hamdani Mustika, A. S.Sy dkk., berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 25/SKK/HAMKA/VI/2023 tanggal 22 Juni 2023, yang selanjutnya disebut sebagai Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh
tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang
berperkara

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan
tanggal 14 Juni 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian,
yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan
Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 15 Juni
2023 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, telah
mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. HUBUNGAN HUKUM DAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari Tergugat;
2. Bahwa Tergugat adalah PT. Yakin Pasifik Tuna adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil laut dan ekspor ikan dengan berbagai tujuan domestik dan luar negeri;
3. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak tanggal 02 Oktober 2020 s/d Mei 2023 dengan masa kerja 2 (dua) Tahun 7 (tujuh) bulan, dengan jabatan terakhir adalah sebagai Tuna Processing;
4. Bahwa upah pokok terakhir Penggugat haruslah ditentukan berdasarkan dengan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1575/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Banda Aceh Tahun 2023 tanggal 7 Desember 2022 telah mengatur atau menaikkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kota Banda Aceh tahun 2023 sebesar Rp. 3.540.555. UMK Kota Banda Aceh tersebut berlaku efektif terhitung sejak tanggal 1 Januari 2023;
5. Bahwa selama bekerja diperusahaan Tergugat, Penggugat tidak mendapatkan fasilitas Jamsostek/BPJS baik kesehatan maupun ketenagakerjaan;

Halaman 2
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikategorikan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan alasan sebagai berikut:

- Bahwa sebelum Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat terlebih dahulu mengajukan surat lamaran kerja sebagai karyawan dengan keahlian (skill) sebagai *treaming* dengan *procecing* di perusahaan Tergugat;
- Bahwa setelah Penggugat mengajukan lamaran kerja tersebut, pada bulan Oktober 2020 Penggugat dipanggil oleh Tergugat untuk di interview dan setelah di interview, Penggugat langsung diterima bekerja di Perusahaan Tergugat serta langsung diperintahkan secara lisan masuk kerja di hari itu juga;
- Bahwa Setelah Penggugat diterima di perusahaan Tergugat, Penggugat terlebih dahulu menjalani masa percobaan/training selama 3 (tiga) bulan. Setelah melalui masa percobaan/training, Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Surat Keputusan Pengangkatan Pekerja tetap dan tanpa masa jeda dengan jam kerja melebihi 21 hari kerja dalam satu bulan secara berturut-turut hingga terjadinya perselisihan;
- Bahwa meskipun Penggugat tidak mempunyai Surat Keputusan pengangkatan pekerja tetap (PKWTT), namun Penggugat telah melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan bekerja secara terus menerus. Maka dengan demikian perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut yang terjadi secara lisan demi hukum status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap;

7. Bahwa proses penerimaan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sebagaimana disebutkan di atas merupakan proses penerimaan sebagai pekerja tetap sehingga Penggugat dikategorikan sebagai Pekerja Tetap (PKWTT). Hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT Yakin Fasifik Tuna serta telah diatur juga dalam ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
Pasal 3 ayat (3) dan ayat (5) Peraturan Perusahaan PT Yakin Fasifik Tuna

Setiap calon yang diterima untuk bekerja, menjalani masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa tersebut ia

Halaman 3
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



disebut sebagai calon pekeja dengan pemberitahuan secara tertulis

Setelah masa percobaan berakhir dan calon pekerja dinyatakan memenuhi syarat, maka ia diterima sebagai pekerja di perusahaan dengan surat keputusan

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan

Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :

a. nama dan alamat pekerja/buruh;

b. tanggal mulai bekerja;

c. jenis pekerjaan; dan

d. besarnya upah.

Ketentuan tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, untuk itu demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena itu sudah tepat dalil Penggugat menetapkan akhir masa kerja ditetapkan pada bulan Mei 2023 atau setidaknya-tidaknya sejak gugatan ini didaftarkan atau sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap yang merujuk pada ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya menyebutkan "hubungan kerja dapat berakhir dengan adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap". Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang

Halaman 4

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

9. Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus tidak pernah terputus dan tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan Tergugat;
10. Bahwa Penggugat selama bekerja pada perusahaan Tergugat tidak pernah diberikan Surat Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja oleh pihak Tergugat, dengan kata lain tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis;
11. Bahwa selain sebagai pekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat juga Pengurus Serikat Pekerja posisi sebagai Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakini Pasifik Tuna Lampulo (PUK SPPJM FSPMI PT YPT);

B. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut:
 - Bahwa terjadinya permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak pertama kali bekerja di perusahaan Tergugat karena banyak pelanggaran-pelanggaran hak pekerja yang dilakukan oleh Tergugat;
 - Adapun pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yaitu:
 - a. Tidak didaftarkanya pekerja dalam kepersertaan BPJS baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan;
 - b. Tidak diberikan Tunjangan hari raya setiap tahunnya kepada pekerja
 - c. Ketelambatan pembayaran upah pekerja
 - d. Pembagian pekerjaan yang tidak jelas
 - e. Pemotongan upah sebesar 50 % perhari apabila pekerja terlambat masuk kerja 15 menit dari jam 08:00 wib;
 - Bahwa atas permasalahan tersebut di atas, beberapa pekerja secara pribadi menjumpai perusahaan untuk mempertanyakan persoalan tersebut agar dapat terselesaikan, akan tetapi tidak dihiraukan oleh Perusahaan;
 - Atas dasar tersebut, Penggugat beserta pekerja lainnya membentuk serikat pekerja dan Penggugat ditunjuk sebagai Ketua Serikat pekerja PUK SPPJM PT. YPT;
 - Setelah dibentuk serikat pekerja dan telah dilakukan pencatatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. pada Bulan Desember 2021.

Halaman 5

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat beserta pengurus memberitahukan kepada Pimpinan PT. Yakin Pasifik Tuna (Tergugat) perihal keberadaan serikat pekerja di perusahaan Tergugat. Namun Tergugat tidak mengakui Serikat Pekerja (PUK SPPJM PT.YPT) yang Penggugat pimpin terbentuk di perusahaannya dengan alasan perusahaan tidak membentuk serikat pekerja dan dan memakai nama perusahaan pada nama serikat pekerja (PUK SPPJM PT. YPT) tanpa persetujuan perusahaan serta Tergugat sempat tidak mau menandatangani dokumen verifikasi dari Disnaker Kota Banda Aceh;

- Semenjak terbentuknya serikat pekerja di perusahaan Tergugat, banyak persoalan yang dihadapi dan dialami oleh Penggugat beserta pengurus dan anggota serikat pekerja akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat;
- Semenjak terbentuknya Serikat pekerja, Tergugat melakukan pengurangan jam kerja terhadap Penggugat sehingga mengakibatkan kurangnya upah yang diterima oleh Penggugat;
- Akibat dari terbentuknya Serikat Pekerja yang Penggugat pimpin, pada tanggal 6 Januari 2022, 1 orang Pengurus dan 2 orang anggota serikat pekerja di PHK oleh Tergugat tanpa ada alasan yang jelas sehingga Penggugat beserta pengurus membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melalui surat Nomor: 003/SPP-FSPMI/YPT/E/B/II/2022 tanggal 23 Februari 2022;
- Kemudian pada tanggal 26 April 2022. Penggugat mewakili serikat pekerja juga membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh perihal Tergugat tidak membayarkan THR para pekerja.
- Atas dasar pengaduan tersebut, pada tanggal 28 April 2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mengeluarkan surat Teguran kepada Tergugat agar untuk membayarkan THR pekerja. Namun hingga saat ini THR belum dibayarkan;
- Pada tanggal 16 Juni 2022, Penggugat dipanggil oleh Perusahaan untuk datang menjumpai production manager Sdr. Darma Ramadhan pada tanggal 17 Juni 2022 agenda pengurusan administrasi untuk dapat dipekerjakan di bagian produksi;
- Atas pemanggilan oleh perusahaan tersebut, pada tanggal 17 Juni 2022, Penggugat datang dan menjumpai production manager Sdr. Darma Ramadhan. Pada saat pertemuan tersebut, Pihak perusahaan menyuruh Penggugat untuk membuat surat lamaran kerja yang baru dengan posisi di laundry. Namun Penggugat tidak setuju membuat dan menandatangani surat lamaran pekerja yang

Halaman 6

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baru karena Penggugat sudah bekerja dan melamar diperusahaan Tergugat sejak Oktober 2020;

- Bahwa pada tanggal 20 Juni 2022, Penggugat dipanggil kembali oleh Tergugat untuk membuat surat lamaran kerja yang baru di Posisi laundry, Namun Penggugat tidak bisa hadir dikarenakan adanya undangan dari LSM TUCC bersama Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk menghadiri kegiatan revisi qanun ketenagakerjaan (undangan lebih awal Penggugat terima dari pada pemanggilan oleh Tergugat);
- Pada Tanggal 21 Juni 2022, pada saat Penggugat masuk pukul 07.46 WIB, sekitar jam 09.00 WIB Penggugat diusir dari ruangan produksi oleh Tergugat dikarenakan Penggugat tidak bersedia membuat surat lamaran kerja yang baru di Posisi laundry, namun Penggugat tetap bekerja di ruangan produksi sehingga Setelah istirahat jam 13.00 WIB Penggugat tidak diizinkan untuk memasuki ruangan lagi oleh pihak Tergugat;
- Kemudian esok harinya pada tanggal 22 Juni 2022 Penggugat masuk jam 07.47 WIB namun sekitar pukul 09.00 WIB, saya diusir kembali oleh Tergugat dengan alasan Penggugat tidak bersedia membuat surat lamaran kerja yang baru di Posisi laundry;
- Kemudian setelah Penggugat diusir dan dilarang bekerja oleh Tergugat, pada tanggal 25 Juni 2022, Penggugat menerima Surat Peringatan 1 (surat SP 1 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) dari Tergugat yang isi suratnya pada pokoknya menyatakan Penggugat tidak hadir ketika dipanggil masuk kerja pada senin tanggal 20 Juni 2022 serta tidak memberikan alasan ketidakhadiran. Padahal Pengugat telah memberitahukan kepada Tergugat bahwa ditanggal 20 Juni 2022 Penggugat mengikuti acara kegiatan revisi qanun ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh LSM TUCC bersama Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh;
- Pada tanggal 25, 26, 27 Juni 2022, Penggugat tidak dapat masuk kerja dikarenakan sakit dan telah memberitahukan kepada Tergugat;
- Tanggal 28 dan 29 Juni 2022 Penggugat masuk kerja, namun Penggugat tetap diusir dari ruangan produksi dengan alasan Penggugat tidak membuat surat lamaran kerja yang baru di posisi laundry;
- Pada tanggal 01 Juli 2022, Penggugat menerima Surat Peringatan 2 (surat SP 2 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) dari Tergugat dengan alasan yang sama pada Surat Peringatan 1;

Halaman 7

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 tanggal 05 Juli 2022, Penggugat menerima Surat Peringatan 3 (surat SP 3 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) yang isinya menerangkan Tergugat melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan sebagaimana yang termuat dalam Surat Peringatan 3;
 - Bahwa alasan-alasan sebagaimana yang terdapat baik dalam Surat Peringatan 1, 2 dan 3 tidaklah benar karena ketika Penggugat ingin masuk kerja selalu di usir dan tidak diperbolehkan bekerja oleh Tergugat. Tergugat hanya mencari-cari alasan atau membuat kesalahan-kesalahan pada Penggugat agar mencari cara Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat baik dengan cara mengintimidasi Penggugat maupun memaksa Penggugat untuk menandatangani surat lamaran kerja baru demi menghilangkan masa kerja Penggugat yang sejak bulan Oktober 2020 telah berkerja di Perusahaan Tergugat;
12. Bahwa atas tindakan Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat tersebut, Penggugat yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh SPPJM FSPMI PT.YPT menolak PHK sepihak tersebut dengan mengirimkan surat perundingan bipartit yang ditujukan kepada Tergugat melalui surat Nomor: 008/SPPJM-FSPMI/E/YPTB/VII/2022 tanggal 05 Juli 2022. Namun surat perundingan bipartit tersebut tidak dihiraukan oleh Tergugat;
13. Bahwa kemudian Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh SPPJM FSPMI PT.YPT mengirimkan kembali surat Permohonan Perundingan bipartit yang kedua melalui surat Nomor: 009/SPPJM-FSPMI/E/YPTB/VII/2022 tanggal 15 Juli 2022. Surat tersebut dibalas oleh tergugat melalui Surat Nomor: 024/YPT-ADM/VII/2022 tertanggal 20 Juli 2022 yang isinya mengundang 3 orang perwakilan serikat pekerja untuk melakukan pertemuan bipartit pada hari Jumat tanggal 22 Juli 2022 di perusahaan Tergugat. Namun dalam pertemuan tersebut tidak tercapai kesepakatan;
14. Bahwa oleh karena penyelesaian melalui bipartit tidak tercapai kesepakatan, Penggugat melalui Pengurus serikat pekerja menempuh penyelesaian melalui tripartit (mediasi) melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang proses penyelesaiannya akan diuraikan sebagai berikut;
- a. Pada tanggal 25 Juli 2022, Penggugat melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh SPPJM FSPMI PT.YPT mengajukan surat

Halaman 8
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Permohonan tertulis untuk diselesaikan secara mediasi (Tripartit) ke Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh untuk dilakukan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat melalui surat nomor: 0010/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VII/2022 tanggal 25 Juli 2022;
- b. Pada tanggal 09 Agustus 2022 telah dilakukan pemanggilan Mediasi 1 (Satu) oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh kepada Penggugat dan Tergugat. Pada tanggal 11 Agustus 2022 diadakan Mediasi ke 1 (satu) oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, namun pihak Tergugat tidak hadir pada saat pertemuan tersebut;
- c. Pada tanggal 15 Agustus 2022, Penggugat kembali mendapatkan Surat Panggilan Mediasi Ke-2 (dua) dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Pada tanggal 22 Agustus 2022 diadakan Mediasi Ke-2 (dua) oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, namun pihak Tergugat juga tidak hadir pada saat pertemuan mediasi kedua tersebut;
- d. Pada tanggal 31 Agustus 2022, Penggugat kembali mendapatkan Surat Panggilan Mediasi Ke-3 (tiga) dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Pada tanggal 02 September 2022 diadakan Mediasi Ke-3 (tiga) oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, pihak Tergugat ikut hadir dalam pertemuan tersebut, namun hasil mediasi Ke 3 (tiga) tidak tercapai kesepakatan;
15. Bahwa berdasarkan pertemuan mediasi antara kedua Pihak sebagaimana tersebut di atas tidak tercapai kesepakatan sehingga disampaikan anjuran dan risalah tertulis dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan Nomor 560/ 4-Anjuran-11/2022 Tertanggal 08 November 2022;
16. Bahwa sampai saat ini Tergugat tidak mematuhi dan juga tidak melaksanakan anjuran tersebut oleh karena itu disebabkan tidak adanya jalan penyelesaian atas segala persoalan yang ditempuh oleh Penggugat selama proses mediasi dengan Tergugat maka Penggugat menempuh jalur lain dengan mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa: *"gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja"*,

Halaman 9
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

maka sangat beralasan menurut hukum Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;

18. Bahwa sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

(1) *Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau pekerja/serikat buruh secara musyawarah atau mufakat;*

(2) *Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang;*

Bahwa adapun yang dimaksud dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial menurut Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI) salah satunya adalah gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

19. Bahwa berdasarkan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, mulai dari proses penerimaan lamaran kerja, lamanya masa kerja Penggugat yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (tetap) sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (3) dan ayat (5) Peraturan Perusahaan PT Yakin Fasifik Tuna serta ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

20. Bahwa surat pemutusan hubungan kerja sepihak (Surat Peringatan 3) yang Penggugat terima pada tanggal 5 juli 2022 tidak berdasar hukum karena pemutusan hubungan kerja tersebut tidak melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga surat pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 151 ayat (3)

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

Halaman 10

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155 ayat (1)

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum

21. Bahwa perbuatan Tergugat dalam menerbitkan Surat Peringatan 1 yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 25 Juni 2022, Surat Peringatan 2 yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 1 Juli 2022 dan Surat Peringatan 3 yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 5 Juli 2022 tidak sah dan batal demi hukum. Karena rentang waktu penerbitan Surat Peringatan 1 dengan Surat Peringatan 2 hanya berkisar 6 (enam) hari dan penerbitan Surat Peringatan 2 dengan Surat Peringatan 3 hanya berkisar 4 (empat) hari sehingga penerbitan surat peringatan 1, 2 dan 3 bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:
 - (1) *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
 - (2) *Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
22. Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan sebagaimana yang termuat dalam Surat Peringatan maupun Surat Peringatan 1 dan 2 tidaklah benar karena ketika Penggugat ingin masuk kerja selalu diancam dan usir dan tidak diperbolehkan bekerja oleh Tergugat. Tergugat hanya mencari-cari alasan atau merekayasa kesalahan-kesalahan pada Penggugat agar Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat baik dengan cara mengintimidasi, membujuk dan/atau menyuruh maupun memaksa Penggugat untuk menandatangani surat lamaran kerja baru demi menghilangkan masa kerja Penggugat yang sejak Oktober 2020 telah bekerja di Perusahaan Tergugat;
23. Bahwa perbuatan Tergugat dalam mengancam dan mengusir Penggugat pada saat ingin masuk kerja serta tidak diperbolehkan bekerja oleh Tergugat merupakan perbuatan pengancaman terhadap

Halaman 11

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sehingga melanggar Pasal 169 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

24. Bahwa perbuatan Tergugat dalam membujuk dan/atau menyuruh penggugat untuk menandatangani surat lamaran kerja baru demi menghilangkan masa kerja Penggugat yang sejak 2020 telah berkerja di Perusahaan Tergugat yang surat tersebut dibuat oleh Tergugat telah melanggar Pasal 169 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

25. Bahwa disebabkan Penggugat tidak mau menandatangani surat lamaran kerja baru demi menghilangkan masa kerja Penggugat yang sejak 2020 telah berkerja di Perusahaan Tergugat yang surat tersebut dibuat oleh Tergugat sehingga ketika Penggugat ingin masuk kerja selalu diancam dan usir dan tidak diperbolehkan bekerja oleh Tergugat. Tergugat hanya mencari-cari alasan atau merekayasa kesalahan-kesalahan pada Penggugat agar Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat dengan dalil mengeluarkan Surat Peringatan 1, 2 dan 3 hingga berujung ke PHK terhadap Penggugat;

26. Bahwa perbuatan Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih yaitu baik sebelum di PHK sepihak oleh Tergugat terhitung bulan Maret s/d Mei 2023 merupakan perbuatan yang melanggar Pasal 169 Ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih

27. Bahwa perbuatan Tergugat tidak membayar THR tahun 2022 sebagaimana yang telah dijanjikan oleh Tergugat kepada Penggugat

Halaman 12

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan perbuatan yang melanggar Pasal 169 Ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh

28. Bahwa perbuatan Tergugat dalam memerintah Penggugat untuk bekerja di posisi *laundry* padahal sesuai perjanjian Penggugat bekerja di posisi ruang produksi merupakan perbuatan pengancaman terhadap Penggugat sehingga melanggar Pasal 169 Ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan

29. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat dalam melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat sehingga membuat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak kondusif lagi serta bertentangan dengan ketentuan Pasal 169 Ayat (1) huruf a, b, d dan e Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara *a quo* menyatakan dan menetapkan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan:

C. KOMPENSASI HAK PENGGUGAT YANG BELUM DI BAYAR

1. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum serta Tergugat mengancam dan mengusir Penggugat pada saat ingin masuk kerja serta tidak diperbolehkan bekerja, membujuk dan/atau menyuruh Penggugat untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih yaitu baik sebelum di PHK sepihak oleh Tergugat terhitung bulan Maret s/d Juni 2022 maupun setelah di PHK sepihak oleh Tergugat terhitung bulan Juli 2022 s/d Mei 2023 dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh yaitu Tergugat tidak

Halaman 13

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

- mempekerjakan Penggugat dan tidak memberi THR, Tergugat memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, demi hukum putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan. Oleh karena itu Penggugat berhak untuk mendapatkan keadilan dalam menerima hak-haknya yang belum dibayarkan selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat atau selama belum terjadinya pemutusan hubungan kerja, ada hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat berupa hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, kekurangan upah yang belum dibayar, upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan, Tunjangan Hari Raya beserta denda keterlambatan, Tunjangan Meugang, hak cuti tahunan;
 3. Bahwa hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan di atas, pada tanggal 14 November 2022 Penggugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja DPW FSPMI Aceh telah membuat Pengaduan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melalui surat nomor: 145/FSPMI ACEH//XI/2022 berdasarkan yang diterima oleh Dinas pada tanggal 15 November 2022 dengan No Agenda: 57. Pada tanggal 13 Desember 2022 Penggugat yang diwakili oleh DPW FSPMI Aceh telah mengirimkan surat permohonan informasi perkembangan penanganan pengaduan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melalui surat nomor: 147/FSPMI ACEH//XII/2022 berdasarkan yang diterima oleh Dinas pada tanggal 14 Desember 2022 dengan No Agenda: 57. Dan pada tanggal 29 Mei 2023 Penggugat yang diwakili DPW FSPMI Aceh mengirimkan surat yang kedua kalinya mengenai permohonan informasi perkembangan penanganan pengaduan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melalui surat nomor: 141/DPW-FSPMI/ACEH/V/2023 berdasarkan yang diterima oleh Dinas dengan No Agenda: 105. Namun hingga saat ini belum ada hasil perkembangan penanganan pengaduan yang diajukan Penggugat. Oleh karena itu pantas dan layak melalui gugatan *a quo* Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat;
 4. Bahwa Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dari semenjak adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak

Halaman 14

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

pernah mendaftarkan/ mengikutsertakan Penggugat ikut kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, karena Pengusaha diwajibkan untuk mendaftarkan Pekerjaannya untuk ikut Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sebagaimana ketentuan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 19 Ayat (1) dan Ayat (2) *junto* Pasal 55 Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan *sebagaimana bunyi* :

Pasal 15

(1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

(2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Pasal 19

(1) Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.

(2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Pasal 55

Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

5. Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah mendaftarkan/mengikutsertakan Penggugat ikut kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Maka pantas dan layak Penggugat meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan kompensasi hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan kepada Penggugat terhitung semenjak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat yaitu semenjak Oktober 2020 sampai dengan Mei 2023 atau setidaknya pada saat gugatan ini di ajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sebesar Rp. 10.220.570,- (sepuluh juta dua ratus dua puluh ribu lima ratus tujuh puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut :yang rinciannya adalah sebagai berikut;

Halaman 15

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



TAH	BULAN	UPAH	BPJS	BPJS	TOTAL
UN			KETENAGAKERJAAN	KESEHATAN	
			JHT	JP	
			3,7 %	2%	4 %



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2020	Okt	3.200.000	118.400	64.000	128.000	310.400
2020	Nov	3.200.000	118.400	64.000	128.000	310.400
2020	Des	3.200.000	118.400	64.000	128.000	310.400
2021	Jan	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Feb	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Maret	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	April	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Mei	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Juni	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Juli	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Agust	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Sept	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Okt	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Nov	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2021	Des	3.225.000	119.325	64.500	129.000	312.825
2022	Jan	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Feb	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Maret	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	April	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Mei	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Juni	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Juli	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Agust	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Sep	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192

Halaman 17
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022	Okt	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Nov	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2022	Des	3.280.327	121.372	65.607	131.213	318.192
2023	Jan	3.540.555	131.001	70.811	141.622	343.434
2023	Feb	3.540.555	131.001	70.811	141.622	343.434
2023	Maret	3.540.555	131.001	70.811	141.622	343.434
2023	April	3.540.555	131.001	70.811	141.622	343.434
2023	Mei	3.540.555	131.001	70.811	141.622	343.434
Jumlah Total Keseluruhan					10.220.570	

6. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, ada kekurangan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat yaitu kekurangan upah bulan Agustus tahun 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2022 atau sekitar 7 bulan. Adapun kekurangan pembayaran upah Penggugat dari ketentuan UMK Banda Aceh 2021 (sebesar Rp3.225.000) dan UMK Banda Aceh 2022 (sebesar Rp. 3.280.327,-) yaitu sebesar Rp. 13.683.065 (tiga belas juta enam ratus delapan puluh tiga ribu enam puluh lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

No	Bulan Agustus 2021 s.d Februari 2022	UMK 2021 dan 2022	Upah Yang diterima Penggugat	Kekurangan Upah Yang Belum Dibayar
1	Agustus	Rp.3.225.000	Rp. 1.044.900	Rp. 2.180.100
2	September	Rp.3.225.000	Rp. 1.206.150	Rp. 2.018.850
3	Oktober	Rp. 3.225.000	Rp. 2.457.450	Rp. 767.550
4	November	Rp.3.225.000	Rp. 1.485.113	Rp. 1.739.887
5	Desember	Rp.3.225.000	Rp. 923.963	Rp. 2.301.037
6	Januari	Rp.3.280.327	Rp. 1.041.675	Rp. 2.238.652
7	Februari	Rp.3.280.327	Rp. 843.338	Rp. 2.436.989
Total Keseluruhan				Rp. 13.683.065

7. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat atau sebelum terjadinya PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, ada 4 (empat) bulan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat yaitu upah bulan Maret 2022 s/d Juni 2022;

Halaman 18
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa setelah PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat, ada 11 (sebelas) bulan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat yaitu upah bulan Juli 2022 s/d Mei 2023;
9. Bahwa ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan;
Pasal 93 (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003 :
Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
Pasal 25 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan :
Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha
10. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan:
Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah pekerja/buruh” juncto Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi; “Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan :
 - a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5 % (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1 % (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Halaman 19

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 19



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian selain kewajiban membayar upah, Tergugat berkewajiban pula membayar denda keterlambatan pembayaran Upah sebesar 50%;

11. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka terdapat upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan pembayaran upah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut

7.1. Rincian Upah Yang Belum Dibayar

No	Bulan 2022 s.d 2023	Maret s.d Mei	Upah Yang Belum Dibayar Sebelum PHK Sepihak (UMK 2022)	Upah Yang Belum Dibayar Setelah PHK Sepihak (UMK 2022 dan 2023)	Total Upah Yang Belum Dibayar
1	Maret		Rp. 3.280.327	-	Rp. 3.280.327
2	April		Rp. 3.280.327	-	Rp. 3.280.327
3	Mei		Rp. 3.280.327	-	Rp. 3.280.327
4	Juni		Rp. 3.280.327	-	Rp. 3.280.327
5	Juli		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
6	Agustus		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
7	September		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
8	Oktober		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
9	November		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
10	Desember		-	Rp. 3.280.327	Rp. 3.280.327
11	Januari		-	Rp. 3.540.555	Rp. 3.540.555
12	Februari		-	Rp. 3.540.555	Rp. 3.540.555
13	Maret		-	Rp. 3.540.555	Rp. 3.540.555
14	April		-	Rp. 3.540.555	Rp. 3.540.555
15	Mei		-	Rp. 3.540.555	Rp. 3.540.555
	Total Keseluruhan		Rp13.121.308	Rp37.384.737	Rp50.506.045

4.2. Rincian Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

No	Bulan Maret 2022 s.d Mei 2023	Upah Yang Telat/Belum Dibayarkan	Denda Keterlambatan 50 % Upah
1	Maret	Rp3.280.327	Rp1.640.164
2	April	Rp3.280.327	Rp1.640.164
3	Mei	Rp3.280.327	Rp1.640.164
4	Juni	Rp3.280.327	Rp1.640.164
5	Juli	Rp3.280.327	Rp1.640.164
6	Agustus	Rp3.280.327	Rp1.640.164
7	September	Rp3.280.327	Rp1.640.164

Halaman 20

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8	Oktober	Rp3.280.327	Rp1.640.164
9	November	Rp3.280.327	Rp1.640.164
10	Desember	Rp3.280.327	Rp1.640.164
11	Januari	Rp3.540.555	Rp1.770.278
12	Februari	Rp3.540.555	Rp1.770.278
13	Maret	Rp3.540.555	Rp1.770.278
14	April	Rp3.540.555	Rp1.770.278
15	Mei	Rp3.540.555	Rp1.770.278
Total Keseluruhan			Rp25.253.023

12. Bahwa selain itu, setiap pekerja berhak mendapatkan hak normatif berupa Tunjangan Hari Raya (THR) yang menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dalam merayakan hari keagamaan. Berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, menegaskan bahwa "Pengusaha diwajibkan untuk memberi THR keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih secara terus menerus. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberi sebesar 1 (satu bulan upah)";
13. Bahwa mengingat Penggugat beragama Islam dan telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan lebih maka Penggugat berhak mendapatkan THR pada setiap hari Raya Idul Fitri, oleh karena Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat hingga saat ini belum pernah mendapatkan THR. Maka sudah pantas menurut hukum Penggugat berhak mendapatkan THR mulai Tahun 2021 s/d 2023 sebesar 1 bulan upah. Oleh karena Tergugat terlambat membayar (belum membayar) THR maka dikenakan denda sebesar 5 % (lima persen) dari nilai THR. Maka sudah pantas menurut hukum Penggugat berhak mendapatkan THR mulai Tahun 2021, 2022 dan 2023 sebesar 1 bulan upah setiap tahunnya beserta denda keterlambat membayar THR dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Upah (Sesuai UMK)	THR (1 Bulan Upah)	Denda Keterlambatan THR	Jumlah THR + Denda
1	2021	Rp 3.225.000	Rp 3.225.000	Rp161.250	Rp3.386.250
2	2022	Rp 3.280.327	Rp 3.280.327	Rp164.016	Rp3.444.343
3	2023	Rp 3.540.555	Rp 3.540.555	Rp177.028	Rp3.717.583
Total Keseluruhan					Rp10.548.176

14. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 48 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan disebutkan "Setiap perusahaan wajib

Halaman 21

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan Tunjangan “Meugang” menyambut Ramadhan sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan”. Atas dasar itu Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan “Meugang” disetiap tahunnya dalam rangka menyambut bulan suci ramadhan. Bahwa ditahun tahun 2021, Penggugat telah menerima tunjangan meugang sejumlah 1 kg daging sapi senilai Rp. 150.000 dan 1 kg tulang sapi senilai 120.000. Namun ditahun 2022 dan tahun 2023, Tergugat tidak memberikan tunjangan meugang kepada Penggugat sebagaimana biasa Tergugat berikan setiap tahunnya kepada pekerja lainnya. Maka sudah pantas menurut hukum Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan meugang Tahun 2022 dan 2023 yang dikonversi dalam bentuk uang senilai Rp. 540.000 (lima ratus empat puluh ribu rupiha) dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Tunjangan Meugang		Total Tunjangan Meugang
		1 kg Daging Sapi	1 Kg Tulang Sapi	
1	2022	Rp150.000	Rp120.000	Rp270.000
2	2023	Rp150.000	Rp120.000	Rp270.000
Total Keseluruhan				Rp540.000

15. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 79 Ayat (1) dan Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena Penggugat telah bekerja 12 bulan berturut-turut secara terus menerus, maka Penggugat berhak mendapatkan cuti tahunan (Tahun 2021 dan 2022) jumlah hak cuti tahunan 12 hari + 12 hari= 24 hari. Adapun hak cuti dihitung ($\frac{1}{25} \times \text{upah} \times \text{hak cuti}$), sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sehingga sangat beralasan hukum Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar Hak Cuti Tahunan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Upah sesuai UMK	Jumlah Cuti Tahunan		Hak Cuti Tahunan ($\frac{1}{25} \times \text{upah} \times \text{jumlah cuti}$)
1	2021	Rp. 3.225.000	12	Hari	Rp1.548.000
2	2022	Rp. 3.280.327	12	Hari	Rp1.574.557
Total Keseluruhan					Rp3.122.557

16. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas, ada hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat. Oleh karena itu pantas dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, kekurangan upah yang belum dibayar, upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan, Tunjangan Hari Raya beserta denda keterlambatan, Tunjangan Meugang,

Halaman 22

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak cuti tahunan kepada Penggugat sejumlah Rp. 113.873.440 (seratus tiga belas juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus empat puluh rupiah)dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Jumlah
1	BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan	Rp. 10.220.574
2	Kekurangan Upah	Rp. 13.683.065
3	Upah Yang Belum Dibayar Sebelum PHK Sepihak	Rp. 13.121.308
	Upah Yang Belum Dibayar Setelah PHK Sepihak	Rp. 37.384.737
4	Denda Keterlambatan Upah	Rp. 25.253.023
5	THR + Denda	Rp. 10.548.176
6	Tunjangan Meugang	Rp. 540.000
7	Cuti Tahunan	Rp. 3.122.557
	Total Keseluruhan	Rp.113.873.440

17. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas, ada hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat. Oleh karena itu pantas dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, kekurangan upah yang belum dibayar, upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan, Tunjangan Hari Raya beserta denda keterlambatan, Tunjangan Meugang, hak cuti tahunan kepada Penggugat sejumlah Rp. 113.873.440 (seratus tiga belas juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus empat puluh rupiah)dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Jumlah
1	BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan	Rp. 10.220.574
2	Kekurangan Upah	Rp. 13.683.065
3	Upah Yang Belum Dibayar Sebelum PHK Sepihak	Rp. 13.121.308
	Upah Yang Belum Dibayar Setelah PHK Sepihak	Rp. 37.384.737
4	Denda Keterlambatan Upah	Rp. 25.253.023
5	THR + Denda	Rp. 10.548.176
6	Tunjangan Meugang	Rp. 540.000
7	Cuti Tahunan	Rp. 3.122.557
	Total Keseluruhan	Rp.113.873.440

D. KOMPENSASI PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA PENGGUGAT

1. Bahwa sebagaimana dali-dalil sebagaimana yang telah di uraikan di atas, dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara

Halaman 23
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepihak dan Tergugat tidak menginginkan Para Tergugat berkerja di perusahaan Tergugat, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan keadilan dalam menerima hak-haknya sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Bahwa adapun komponen uang pesangon diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"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 bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh."

Halaman 24

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

3. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan perbuatan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 169 Ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, maka berdasarkan Pasal 169 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pantas dan layak pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan yang bunyinya:

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

4. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa perbuatan Tergugat yang telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kepada Penggugat sejumlah Rp. 24.429.830 (dua puluh empat juta empat ratus dua puluh sembilan ribu delapan ratus tiga puluh rupiah)

dengan perincian sebagai berikut:

Nama	Masa	Upah Sesuai	Pesangon	Uang Penggantian	Jumlah
Penggugat	Kerja	UMK	2 x Ketentuan	Hak (15 % dari	
	Th Bln		bl Jumlah	Pesangon)	
	n		n		
Novi Idayanti	2 7	Rp. 3.540.555	6 Rp. 21.243.330	Rp. 3.186.500	Rp. 24.429.830
Total Keseluruhan					Rp. 24.429.830

Berdasarkan uraian, dasar dan alasan serta dalil-dalil sebagaimana yang telah disebutkan di atas, mohon kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk dapat memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;

Halaman 25

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa kompensasi hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, kekurangan upah yang belum dibayar, upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan, Tunjangan Hari Raya beserta denda keterlambatan, Tunjangan Meugang, hak cuti tahunan kepada Penggugat sejumlah Rp. 113.873.440 (seratus tiga belas juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus empat puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Tahun	Jumlah
1	BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan	Rp. 10.220.574
2	Kekurangan Upah	Rp. 13.683.065
3	Upah Yang Belum Dibayar Sebelum PHK Sepihak	Rp. 13.121.308
	Upah Yang Belum Dibayar Setelah PHK Sepihak	Rp. 37.384.737
4	Denda Keterlambatan Upah	Rp. 25.253.023
5	THR + Denda	Rp. 10.548.176
6	Tunjangan Meugang	Rp. 540.000
7	Cuti Tahunan	Rp. 3.122.557
Total Keseluruhan		Rp.113.873.440

- Menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat berupa Pesangon dan Uang Pengganti Hak sejumlah Rp. 24.429.830 (dua puluh empat juta empat ratus dua puluh sembilan ribu delapan ratus tiga puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Nama Penggugat	Masa Kerja	Upah	Sesuai	Pesangon	Uang Pengantian	Jumlah
		UMK		2 x Ketentuan	Hak (15 % dari	
	Th	Bln		bl	Pesangon)	
	n			n		
Novi Idayanti	2	7	Rp. 3.540.555	6	Rp.	Rp. 3.186.500
						Rp.
				21.243.330		24.429.830
Total Keseluruhan						Rp.
						24.429.830

- Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dari perkara ini
Apabila Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 26
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya: Riki Yuniagara, S.H.I, M.H. dkk, Advokat atau Penasihat Hukum pada Kantor DPW FSPMI Aceh, yang beralamat di Jalan Amaliah No. 97, Dusun Cut Mutia Gampong Peuniti, Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Mei 2023, yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh tanggal 27 Juni 2023 dengan Nomor Register : W1-U1/19/HK.02/VI/2023 sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya: Hamdani Mustika, A. S.Sy., dkk berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Juni 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh tanggal 23 Juni 2023 dengan Nomor W1-U1/18/HK.02/VI/2023;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara para pihak;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

A. GUGATAN PENGGUGAT PREMATUR DAN TIDAK MEMENUHI SYARAT SEBAGAI MANA KETENTUAN PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004.

1. Bahwa Penggugat mendasarkan gugatannya ini berdasarkan Risalah Mediator pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Banda Aceh Nomor: 560/4-Anjuran-11/2022 tertanggal 08 November 2022;
2. Bahwa Penggugat sama sekali belum pernah mengupayakan penyelesaian hubungan kerja secara bipartit kepada Tergugat, dalam pasal 3 ayat (1) undang-undang Nomor 2 tahun 2004 telah menyebutkan secara tegas "*Perselisihan hubungan industrial wajib*

Halaman 27

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

3. Bahwa gugatan Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki risalah bukti perundingan bipartit baik dan benar berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang wajib dilampirkan berdasarkan ketentuan pasal 4 ayat (1) dan wajib mengembalikan berkasnya oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dilengkapi dengan melakukan perundingan bipartit dan membuat risalah perundingan bipartit yang belum dilakukan dan dibuat oleh para pihak.
4. Bahwa tidak pernah ada permohonan bipartit yang diajukan secara langsung dari Penggugat kepada Tergugat, namun permohonan bipartit yang ada hanyalah berasal dari Serikat Pekerja Perkapalan Dan Jasa Maritim Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Yakin Pasifik Tuna Lampulo sebagaimana surat Nomor : 009/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VII/2022 tertanggal 15 Juli 2022, hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan undang-undang Nomor 2 tahun 2004.
5. Bahwa dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim wajib mengembalikan Gugatan Kepada Penggugat. Maka dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaand*).

B. GUGATAN PENGUGAT KABUR (OBSCUUR LIBEL) TENTANG PERIHAL GUGATAN TIDAK MENENTUKAN JENIS PERSELISIHAN

1. Bahwa surat gugatan yang diajukan Penggugat tidak terang isinya atau dalam perkara ini formulasi gugatan tidak jelas, padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, maka dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*), dan gugatan yang di ajukan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan gugatan

Halaman 28

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tidak disusun secara sistematis, gugatan penggugat tidak jelas dan terlalu mengada-ada.

2. Bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur dan telah salah dalam menerapkan ketentuan yang berlaku, dimana Penggugat tidak menjelaskan jenis gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial serta menggabungkan dua perselisihan hubungan industrial yang berbeda, pertama Perselisihan Hak dan kedua Pemutusan Hubungan Kerja di dalam satu Gugatan, dimana yang diketahui bersama bahwa terhadap dua Perselisihan tersebut haruslah dipisahkan, Bahwa jika dicermati seksama terdapat ketidakjelasan objek sengketa dalam perkara *a quo* dan ihwal kekaburan objek sengketa dalam perkara *a quo* adalah karena dalam posita gugatan Penggugat disebutkan tentang penyebab Perselisihan hubungan industrial, Bahwa gugatan ini apakah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perselisihan antar serikat pekerja yang diajukan Penggugat kepada Tergugat ?
3. Bahwa gugatan *a quo* tidak menjelaskan dasar hukum secara jelas (*rechtsgrond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan (*feitelijke ground*). Penggugat tidak secara tegas menyebutkan perihal gugatan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perselisihan antar serikat pekerja, namun sangat aneh dan janggal Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan mengenai peristiwa yang mendasari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa oleh karena gugatan penggugat kabur (*obscuur libel*) tentang perihal gugatan tidak menentukan jenis perselisihan, maka gugatan a

Halaman 29

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

quo oleh karenanya menjadi kabur dan tidak jelas, maka dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaand*).

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui oleh Tergugat kebenarannya sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat.
2. Bahwa tidak benar Penggugat menyatakan perselisihan yang menjadi pokok perselisihan awal yang diperselisihkan oleh Penggugat dengan Tergugat hingga sampai dengan turunnya anjuran mediator adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

A. HUBUNGAN HUKUM DAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwapada prinsipnya Penggugat telah mengakui dan menyadari telah mendapatkan haknya selama bekerja dengan Tergugat sebagaimana dalil gugatannya huruf A angka 1 halaman 2 yang menyatakan "Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari Tergugat";
2. Bahwa sebagaimana dalil gugatan angka 1 di atas, maka telah tepat dan benar sikap Tergugat kepada Penggugat terkait dengan pemberian upah kepada Penggugat selama Penggugat bekerja dengan Tergugat, namun Penggugat seakan-akan tidak menerima apapun dari Tergugat pada saat Penggugat bekerja dengan Tergugat, hal ini telah bertolak belakang dengan dalil gugatan Penggugat;
3. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sebab pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat ditentukan berdasarkan dari hasil tangkapan

Halaman 30

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nelayan, musim dan cuaca serta beban produksi yang akan dikerjakan pada hari berjalan, maka itu Penggugat diterima oleh Tergugat sesuai dengan sistem penerimaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) musiman, adapun yang dimaksud PKWT dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu*";

4. Bahwa Penggugat telah mengada-ngada dan tanpa dasar jika menyebutkan jabatan terakhirnya sebagai Tuna Prosessing, jabatan ini sama sekali tidak ada dalam perusahaan Tergugat karena posisi Penggugat menggugat merupakan Pekerja Harian Lepas yang posisi penempatannya ditempatkan sesuai dengan kebutuhan Tergugat;
5. Bahwa dalil Penggugat terkait dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap merupakan dalil gugatan yang keliru dan tanpa dasar, bagaimana mungkin Penggugat yang menentukan sendiri statusnya sedangkan posisi Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas;
6. Bahwa mengingat status Penggugat (Pekerja Harian Lepas) berbeda sebagaimana dengan Peraturan Perusahaan dan Penggugat bukanlah dikategorikan sebagai pekerja tetap, karena tidak pernah ada Surat Keputusan dari Tergugat kepada Penggugat tentang pengangkatan sebagai pekerja tetap, hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (5) Peraturan Perusahaan;
7. Bahwa Penggugat juga telah mengakuinya jika selama Penggugat bekerja tidak pernah ada tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis sesuai dengan posita gugatan angka 10 halaman 4, namun Penggugat memaksakan kehendaknya, padahal dari awal

Halaman 31

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 diterima bekerja Tergugat telah menjelaskan kepada Penggugat bahwa posisi Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas dan bukan pekerja tetap;

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

Halaman 32

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 32



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

B. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya tentang penyebab perselisihan sangatlah tidak mendasar dan mengada-ngada, setelah Tergugat mencermati dengan seksama dalil-dalil yang disampaikan Penggugat tidak sesuai dengan pokok permasalahan karena lebih mengedepankan nilai-nilai yang berlebihan, namun Tergugat memakluminya mengingat Tergugat haruslah bersikap arif dan bijaksana dalam memimpin perusahaan;

2. Bahwa telah jelas dan terang yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan antara Penggugat dan tergugat akan Tergugat uraikan sebagaimana berikut :

a. Tergugat telah menegur Penggugat dengan memberikan Surat Peringatan 1 dengan sebab Penggugat tidak hadir ketika dipanggil masuk bekerja pada hari senin tanggal 20 Juni 2022 serta Penggugat tidak menginformasikan kepada manajemen perusahaan alasan Penggugat tidak hadir.

b. Tergugat telah menegur Penggugat dengan memberikan Surat Peringatan 2 dengan sebab dalam masa teguran pertama Penggugat melakukan pelanggaran lainnya, hingga hari Rabu tanggal 29 Juni 2022 Penggugat tidak mampu menunjukkan bukti/menyampaikan alasan ketidakhadiran pada 20 Juni 2022 baik kepada Leader maupun kepada Factory manager, serta Penggugat meninggalkan areal perusahaan pada jam kerja tanpa izin dari Factory Manager.

c. Tergugat telah menegur Penggugat dengan memberikan Surat Peringatan 3 dengan sebab dalam masa teguran 1 dan 2 langsung

Halaman 33

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 33



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pelanggaran lainnya, hingga hari Senin tanggal 4 Juli 2022 Penggugat tidak mampu menunjukkan bukti/menyampaikan alasan ketidakhadiran pada 20 Juni 2022 baik kepada Leader maupun kepada Factory manager, Penggugat melakukan insubordinasi dengan melawan arahan dari manajemen perusahaan, menolak menempati posisi yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan serta Penggugat tidak hadir ketika dipanggil bekerja tanggal 03 Juli 2022 tanpa informasi apapun ke pihak manajemen.

3. Bahwa Penggugat tidak hadir bekerja tanpa keterangan kepada perusahaan pada tanggal 20 Juni dan 3 Juli 2022, serta Penggugat pada tanggal 21, 22, 28 dan 29 Juni 2022 selain menolak menempati posisi yang ditetapkan oleh perusahaan, juga meninggalkan area kerja tanpa izin atasan pada jam kerja;
4. Bahwa tidak benar selama dalam kurun waktu yang telah disebutkan diatas Penggugat diusir atau mendapat intimidasi untuk meninggalkan area pabrik, melainkan hanya diarahkan oleh Leader untuk kembali ke tempat dimana Penggugat ditempatkan hari itu yaitu di Laundry;
5. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, telah jelas jika Penggugat tidak melakukan sesuai dengan sistem kerja perusahaan, dimana sebagai pekerja harian lepas seharusnya Penggugat menginformasikan kepada manajemen perusahaan ketika Penggugat tidak hadir bekerja, sebagai pekerja harian lepas Penggugat juga harus bersedia bekerja dengan posisi yang ditentukan oleh perusahaan karena ini merupakan kewenangan mutlak perusahaan, namun selama 6 (enam) hari Penggugat dipanggil untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat secara berturut-turut tidak memenuhi sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Bahwa berdasarkan Pasal 168 ayat (1) menyebutkan “Pekerja/buruh yang

Halaman 34

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

6. Bahwa telah tepat dan benar tindakan Tergugat terhadap Penggugat demi ketertiban dan kelancaraan perusahaan melalui surat peringatan ke 3 melakukan pemecatan terhadap Penggugat, langkah ini dilakukan oleh Tergugat setelah mempertimbangkan seluruh rasa keadilan kepada Penggugat dan kepada karyawan lainnya agar dapat bekerja secara efektif serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya;
7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini sudi kiranya menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

C. KOMPENSASI HAK PENGGUGAT YANG BELUM DI BAYAR

1. Bahwa Tidak benar apabila Penggugat menyatakan perselisihan yang menjadi pokok perselisihan awal yang diperselisihkan oleh Tergugat dengan Penggugat hingga sampai dengan turunnya anjuran mediator adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
2. Bahwa jelas Penggugat hendak mengaburkan permasalahan yang terjadi dan mengalihkan duduk permasalahan yang diperselisihkan, dari awal oleh Penggugat mempermasalahkan mengenai Hak. Tergugat telah melakukan prosedur-prosedur yang benar sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
3. Bahwa oleh karena tidak ada kewajiban hukum Tergugat untuk memenuhi kompensasi hak Penggugat yang belum dibayar sebagaimana dalil gugatan Penggugat sejumlah Rp. 113.873.440,00,

Halaman 35

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

maka permohonan Penggugat baik dalam posita maupun petitum yang hak kompensasi haruslah ditolak dan dikesampingkan seluruhnya dalam perkara ini karena tidak sesuai peraturan dan tidak berdasar;

4. Bahwa selama Penggugat bekerja, Tergugat telah memberikan upah sesuai dengan ketentuan hukum sesuai dengan jumlah jam/hari Penggugat masuk bekerja, dan selalu diterima dengan baik oleh Penggugat tanpa adanya rasa keberatan atau penolakan dari Penggugat, sehingga Tergugat berkeyakinan bahwa tidak pernah ada kekurangan upah yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat. Hal ini juga sudah sesuai dengan pertemuan pada tanggal 02 September 2022 di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;
5. Bahwa adapun kompensasi hak Penggugat yang belum di bayar dan akan Tergugat penuhi sebagaimana dengan ketentuan adalah sisa pembayaran tertunggak BPJS bulan Januari dan Februari 2022, sesuai dengan pengelompokkan tarif yang ditetapkan oleh BPJS untuk Pekerja Harian Lepas pada perusahaan Tergugat yaitu sebesar Rp. 39.035/bulan x 2 bulan dengan total keseluruhan sebesar Rp. 78.070 (*tujuh puluh delapan ribu tujuh puluh rupiah*);
6. Bahwa berdasarkan uraian dan dasar hukum di atas, telah jelas dan tepat bahwa Penggugat tidak berhak menerima kompensasi sebagaimana dalil gugatan Penggugat karena status Penggugat sebagai pekerja harian lepas dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini sudi kiranya menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Halaman 36

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

D. KOMPENSASI PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA PENGUGAT

1. Bahwa Penggugat yang sama sekali tidak mengerti dan memahami ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menyatakan bahwa *“selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus melaksanakan segala kewajibannya”*. Sehingga oleh karena sejak Tergugat memberikan surat peringatan ketiga pada Penggugat, maka Penggugat tidak lagi bekerja dan tidak lagi melaksanakan kewajibannya di Perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna. maka Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak Penggugat karena sama sekali tidak berdasarkan hukum;
2. Bahwa Penggugat tidak hadir bekerja tanpa keterangan kepada perusahaan pada tanggal 20 Juni dan 3 Juli 2022, serta Penggugat pada tanggal 21, 22, 28 dan 29 Juni 2022 selain menolak menempati posisi yang ditetapkan oleh perusahaan, juga meninggalkan area kerja tanpa izin atasan pada jam kerja;
3. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya meminta agar Tergugat membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar Rp. 24.429.830,- (*dua puluh empat juta empat ratus dua puluh sembilan delapan ratus tiga puluh rupiah*), bahwa dalil ini bertentangan dengan ketentuan yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mengakhiri hubungan pekerjaan pada Tergugat disebabkan karena telah berturut – turut selama 6 (enam) hari Penggugat dipanggil untuk kembali bekerja, akan tetapi Penggugat secara berturut-turut tidak memenuhi sebagaimana yang diharapkan oleh Tergugat, atas hal inilah maka

Halaman 37

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 37



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah keliru dan salah jika Penggugat meminta pesangon kepada

Tergugat sebagaimana dalil gugatannya;

4. Bahwa akibat perbuatan Penggugat, maka telah tepat dan benar jika

Tergugat tidak lagi menerima Penggugat sebagai pekerja harian

lepas, dan perbuatan Tergugat sesuai dengan Paal 51 Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

Hubungan Kerja yang menyebutkan "*Pengusaha dapat melakukan*

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan

Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-

turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti

yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara

patut dan tertulis";

5. Bahwa berdasarkan uraian dan dasar hukum di atas, telah jelas dan

tepat bahwa Penggugat tidak berhak menerima pesangon karena

status Penggugat sebagai pekerja harian lepas dengan sistem

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

Hubungan Kerja;

6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum

Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini sudi kiranya

menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Bahwa berdasarkan uraian secara keseluruhan Eksepsi dan Jawaban,

maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang mengadili dan

memeriksa perkara ini untuk memberikan putusan dengan amar sebagai

berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan menerima Eksepsi Tergugat;

Halaman 38

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 38



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan menolak gugatan Penggugat karena kabur atau setidak -
tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

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

Atau

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya pada sidang tanggal 14 Juli 2023 Para Penggugat mengajukan Replik yang mana diikuti oleh Tergugat dengan mengajukan Duplik pada tanggal 21 Juli 2023 untuk mempertahankan dalil-dalil pada Jawaban yang disampaikan pada tanggal 11 Juli 2023;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat gugatan, sesuai dengan Pasal 283 RBg wajib untuk membuktikan tentang adanya suatu peristiwa, oleh karenanya Para Penggugat mengajukan Bukti Surat berupa P-1 s/d P-27 setelah diteliti sesuai dengan aslinya;

- Bukti P-1 : Surat Tanda Bukti Pencatatan Nomor : 560/29-TBP-Org-12/2021 tanggal 27 Desember 2021 tentang Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Pasifik Tuna Lampulo-Banda Aceh yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh; Surat Pemanggilan tertanggal 16 Juni 2022 tentang Panggilan dari Tergugat kepada para karyawan termasuk Penggugat;
- Bukti P-2 : Surat Peringatan 1 (surat SP 1 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) yang dikeluarkan oleh Tergugat dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 25 Juni 2022;
- Bukti P-3 :

Halaman 39

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-4 : Surat Peringatan 2 (surat SP 2 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) yang dikeluarkan oleh Tergugat dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 1 Juli 2022;
- Bukti P-5 : Surat Peringatan 3 (surat SP 3 tanpa nomor dan tanggal penerbitan) yang dikeluarkan oleh Tergugat dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 5 Juli 2022;
- Bukti P-6 : Surat Undangan Nomor: 130/TUCC/TU/E/VI/2022 tertanggal 16 Juni 2022 dari LSM TUCC Perihal Undangan mengikuti kegiatan revisi qanun ketenagakerjaan bersama Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang diselenggarakan pada tanggal 20 Juni 2022 beserta Surat Pernyataan Mengikuti Kegiatan TUCC, Absensi Peserta dan Foto Kegiatan;
- Bukti P-7 : Surat Nomor: 008/SPPJM-FSPMI/E/YPTB/VII/2022 tanggal 05 Juli 2022 perihal perundingan bipartit yang dikeluarkan oleh PUK SPPJM-FSPMI PT. YPT ditujukan kepada PT. Yakin Pasifik Tuna
- Bukti P-8 : Surat Nomor: 009/SPPJM-FSPMI/E/YPTB/VII/2022 tanggal 18 Juli 2022 perihal perundingan bipartit yang dikeluarkan oleh PUK SPPJM-FSPMI PT. YPT ditujukan kepada PT. Yakin Pasifik Tuna
- Bukti P-9 : Surat Nomor: 024/YPT-ADM/VII/2022 tertanggal 20 Juli 2022 perihal Perundingan Bipartit yang dikeluarkan oleh PT. Yakin Pasifik Tuna ditujukan kepada PUK SPPJM-FSPMI PT. YPT beserta daftar hadir bipartite
- Bukti P-10 : Laporan Pengaduan Nomor: 0010/SPPJM-FSPMI/E/YPT/B/VII/ 2022 tanggal 25 Juli 2022;
- Bukti P-11 : Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor : 560/55-PD-08/2022 tertanggal 09 Agustus 2022 perihal

Halaman 40

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-12 : Panggilan Dinas I (Satu) beserta daftar hadir;
Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor :
560/56-PD-08/2022 tertanggal 15 Agustus 2022 perihal
- Bukti P-13 : Panggilan Dinas II (Dua) beserta daftar hadir;
Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor :
560/58-PD-08/2022 tertanggal 31 Agustus 2022 perihal
- Bukti P-14 : Panggilan Dinas III (Tiga) beserta daftar hadir;
Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor: 560/4-
Anjuran-11/2022 tertanggal 08 November 2022 perihal
Anjuran/Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial Melalui Mediator;
Surat DPW FSPMI Aceh Nomor : 145/FSPMI
- Bukti P-15 : ACEH/XI/2022 tertanggal 14 November 2022 Perihal
Pengaduan terhadap kekurangan pemenuhan hak pekerja
yang ditujukan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas
Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dan diterima
pada tanggal 15 November 2022 dengan No Agenda: 57;
Surat BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh Nomor:
- Bukti P-16 : B/16926/122022 tertanggal 23 Desember 2022 Perihal
Pengecekan Data Nama Kepesertaan BPJS
Ketenagakerjaan;
Surat Keterangan Sakit tertanggal 25 Juni 2022 yang
- Bukti P-17 : dikeluarkan oleh Dokter dr. Masya Nabila pada Klinik
Harapan Bunda Sentra Medika
Foto Absensi Finger Print pada tanggal 21 Juni 2022;
- Bukti P-18 : Foto Absensi Finger Print pada tanggal 22 Juni 2022;
- Bukti P-19 : Foto Absensi Finger Print pada tanggal 28 Juni 2022;
- Bukti P-20 : Foto Absensi Finger Print pada tanggal 29 Juni 2022;
- Bukti P-21 : Screenshot Group WhatsApp bagian Produksi mengenai
- Bukti P-22 : Struktur posisi karyawan/pekerja

Halaman 41

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 41



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-23 : Tata Tertib Jam Kerja Produksi Nomor: 014/YPT-HR/TT
JKP/IX/2021 yang dikeluarkan oleh PT. Yakin Fasifik Tuna
Laporan Pengaduan Nomor: 007/SPPJM-
- Bukti P-24 : FSPMI/YPT/B/IV/2022 tanggal 26 April 2022;
Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor :
- Bukti P-25 : 560/126/2022 tertanggal 28 April 2022 perihal Teguran;
Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor :
- Bukti P-26 : 560/188.1/2022 tertanggal 16 Juni 2022 perihal Rincian
THR Pekerja;
Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat
Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim Federasi Serikat
Pekerja Metal Indonesia Periode 2021-2026
- Bukti P-27 :

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahannya, Tergugat juga menyertakan bukti T-1 s/d T-16 yang kesemuanya disertai dengan dokumen asli sebagaimana berikut;

- Bukti T-1 : Peraturan Perusahaan PT. Yakin Pasifik Tuna
- Bukti T-2 : Struktur Organisasi PT. Yakin Pasifik Tuna
- Bukti T-3 : Surat Nomor:011/YPT-HRD/XII/2021, perihal Permohonan
Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) tertanggal 20
Desember 2021
Surat Nomor:560/11-Peng.PP.12/2021, perihal Pengesahan
- Bukti T-4 : Peraturan Perusahaan tertanggal 22 Desember 2021
Surat Peringatan I
- Bukti T-5 : Surat Peringatan II
- Bukti T-6 : Surat Peringatan III
- Bukti T-7 : Surat Nomor:008/SPPJM-FSPMI/YPT/B/II/2022, perihal
- Bukti T-8 : Perundingan bipartit tertanggal 05 Juli 2022
Surat Nomor:009/SPPJM-FSPMI/YPT/B/II/2022, perihal
- Bukti T-9 : Perundingan bipartit tertanggal 15 Juli 2022
Surat Nomor:560/4-Anjuran-09/2022, perihal Anjuran/risalah
- Bukti T-10 : penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator

Halaman 42
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti T- :
11
Bukti T- :
12
Bukti T- :
13
Bukti T- :
14
Bukti T- :
15
Bukti T- :
16
- tertanggal 22 September 2022
Surat Nomor:560/326/2022, perihal Pembatalan anjuran
tertanggal 07 November 2022
Surat Nomor:560/4-Anjuran-11/2022, perihal Anjuran/risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator
tertanggal 08 November 2022
Surat Nomor:33/YPT-HRD/XI/2022 perihal Balasan anjuran
tertangan 23 November 2022
List Absensi Novi Idayanti 2021-2022
Perhitungan dari Timesheet Juni 2022
Surat Pemanggilan tertanggal 16 Juni 2022

Menimbang, bahwa dalam mendukung seluruh bukti-bukti yang diajukan, sesuai dengan Pasal 143a Jo. Pasal 165 RBg Penggugat dan Tergugat dapat menghadirkan saksi-saksi dalam memperkuat dalil-dalil dan bantahannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Penggugat menghadirkan dua orang saksi yang bernama Edi Pratama dan Usman, S., memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing sebagaimana berikut;

Saksi P-1: Edi Pratama:

- Bahwa Saksi bekerja di perusahaan Tergugat yang bergerak di bidang perikanan;
- Bahwa Saksi bekerja di perusahaan Tergugat melalui proses mengajukan lamaran, melakukan interview, dan jika diterima maka langsung dipekerjakan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat bekerja di bagian processing;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi tidak bekerja lagi di perusahaan karena dikeluarkan oleh perusahaan karena bergabung dengan serikat pekerja yang dibentuk Penggugat;
- Bahwa ada 12 (dua belas) orang pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja di perusahaan dan sekarang hanya tinggal 4 (empat) orang;
- Bahwa sepengetahuan Saksi yang bergabung dengan serikat pekerja dikeluarkan oleh perusahaan;
- Bahwa perusahaan mempekerjakan karyawannya sekitar lebih dari 20 (dua puluh) hari selama sebulan, hari kerja dan jam kerja dipengaruhi oleh jumlah pasokan ikan;
- Bahwa selama Saksi bekerja perusahaan sering memberlakukan lembur jika pasokan ikan sedang banyak-banyaknya;
- Bahwa jam kerja para pekerja di Perusahaan Tergugat diatur berdasarkan besaran pasokan supply ikan;
- Bahwa supply ikan tidak stabil karena dipengaruhi oleh nelayan yang pergi melaut, cuaca dan hari-hari libur;
- Bahwa uang lembur yang diberikan oleh Tergugat kepada pekerja tetap sama seperti besaran upah per jam yakni Rp. 16.250,00 (enam belas ribu dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa pada musim hujan pekerja yang dipanggil untuk bekerja oleh perusahaan lebih sedikit, akibat hanya sedikitnya pasokan ikan;
- Bahwa Saksi pernah bekerja hanya 10 (sepuluh) hari selama sebulan karena sedang tidak ada pasokan ikan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi perusahaan tidak pernah memberikan slip gaji;
- Bahwa sepengetahuan Saksi perusahaan belum mendaftarkan BPJS untuk para pekerja harian lepas;

Halaman 44

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 44



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pekerja saling menguasai bidang-bidang yang tersedia, karena posisi masing-masing pekerja dipindah-pindahkan sesuai dengan kebutuhan;
- Bahwa perpindahan pekerja dari satu bidang ke bidang lain diatur oleh masing-masing leader melalui koordinasi via group WhatsApp;
- Bahwa Saksi pernah diajak bergabung dengan serikat pekerja tapi Saksi menolak karena Saksi tidak terbiasa berorganisasi;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat bekerja di bagian *processing* dan juga pernah di bagian *packaging* dan *storing*, dan sepengetahuan Saksi Penggugat juga pernah diperintahkan untuk bekerja di bagian laundry tapi Penggugat tidak pernah memenuhi perintah tersebut;
- Bahwa yang di laundry adalah pakaian kerja di Perusahaan;
- Bahwa hanya ada 1 (satu) orang yang bekerja di bagian laundry dan Perusahaan membutuhkan karyawan lain di bagian tersebut;
- Bahwa lama atau cepatnya pekerja ditempatkan di satu bagian tergantung dari leader masing-masing bagian tersebut;
- Bahwa pekerja sering dirotasi berdasarkan jumlah produksi dan pekerjaan yang perlu untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu;
- Bahwa sepengetahuan saksi jika supply ikan hanya 2 (dua) ton maka pekerja yang dipanggil hanya sekitar 20 (dua puluh) orang;
- Bahwa Saksi pernah bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 8 pagi keesokan harinya karena pada saat itu pasokan ikan sedang banyak-banyaknya, dan bayaran yang diterima Saksi tetap sama yakni Rp. 16.250,00 per jamnya;

Saksi P-2 : Usman, S.;

- Bahwa Saksi adalah Pengurus Serikat FSPMI di Aceh;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat karena Penggugat merupakan Ketua Serikat Pekerja yang berafiliasi dengan Serikat Pekerja dimana Saksi bergabung yakni FSPMI;

Halaman 45

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 45



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sebagai pengurus FSPMI, Saksi mengikuti proses bipartite dan juga mediasi bersama Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Serikat Pekerja di Perusahaan terbentuk pada bulan Desember 2022;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Serikat Pekerja di Perusahaan memiliki banyak persoalan terutama berkaitan dengan Perusahaan yang tidak supportive akan pembentukan serikat pekerja tersebut;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi terima dari Penggugat permasalahan yang paling banyak timbul di Perusahaan adalah pelanggaran hak yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya;
- Bahwa Penggugat dan beberapa anggota serikat pekerja di perusahaan menyampaikan kepada Saksi mengenai hak-hak pekerja yang tidak diterima yakni Tunjangan Hari Raya (THR) dan jaminan sosial seperti BPJS;
- Bahwa sepengetahuan Saksi di Perusahaan sering terjadi keterlambatan pembayaran upah;
- Bahwa sepengetahuan Saksi terjadi pemotongan upah di perusahaan apabila ada keterlambatan kehadiran;
- Bahwa dari informasi yang disampaikan ke Saksi sedikitnya ada 3 (tiga) orang pekerja yang dipecat karena bergabung dengan serikat pekerja;
- Bahwa sepengetahuan saksi, serikat pekerja pernah menegur Perusahaan agar memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja;
- Bahwa penyebab berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang diketahui Saksi adalah karena Penggugat tidak masuk kerja pada tanggal 20 karena mengikuti acara Qanun;
- Bahwa akibat ketidakhadiran Penggugat menerima Surat Peringatan I, Surat II dan surat Peringatan III sampai akhirnya di PHK;

Halaman 46

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 46



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa menurut informasi yang saksi terima Perusahaan sempat menyampaikan akan memberikan kompensasi kepada pekerja yang telah diberhentikan namun belum ada realisasinya sampai saat ini;
 - Bahwa sepengetahuan Saksi jumlah pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja ada 12 (dua belas) orang dan yang masih bekerja hanya 4 (empat) orang;
 - Bahwa dari pertemuan bipartied maupun tripartied yang dihadiri Saksi, Perusahaan menyampaikan kondisi keuangan tidak mampu memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan;
 - Bahwa Perusahaan menolak serikat pekerja hadir di Perusahaan karena Perusahaan menganggap serikat pekerja mencatut nama Perusahaan;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Perusahaan tidak mengajukan surat mengenai ketidakmampuan Perusahaan memenuhi hak-hak pekerja ke Dinas Ketenagakerjaan;
 - Bahwa Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) telah meminta Perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sesuai kemampuannya;
- Menimbang, bahwa Tergugat juga menghadirkan Saksi Hafiz Saputra,

Darma Ramadhan, Al Ayubi dan Dessy Rawati yang merupakan karyawan di perusahaan Tergugat;

Saksi T-1, Hafiz Saputra:

- Bahwa Saksi adalah karyawan di Perusahaan Tergugat yang menjabat sebagai team leader;
- Bahwa sebelum berstatus sebagai pekerja tetap, Saksi merupakan pekerja harian lepas mulai tahun 2019;
- Bahwa saat ini pekerja harian lepas menerima gaji sebesar Rp. 16.250,00 per jam;
- Bahwa penerimaan pekerja berdasarkan upah perjam dikali dengan jam kerja dan sepengetahuan Saksi di luar dari pada itu pekerja harian lepas belum menerima tunjangan lainnya;

Halaman 47

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 47



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jika ada pekerja yang datang terlambat maka dipotong dari upah jam pertama, maksimal sebesar 50%;
- Bahwa jika jam kerja normal maka pekerja masuk kerja pukul 08.00 pagi dan pulang sekitar pukul 16.00;
- Bahwa sepengetahuan saksi ikan yang digunakan Perusahaan untuk diproses adalah cakalang, tuna dan tongkol, sehingga produksi dilakukan hanya saat ikan-ikan tersebut tersedia;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat ditugaskan di bagian Laundry karena Saksi melihat ada nama Penggugat tercatat di bagian tersebut;
- Bahwa sebagai karyawan tetap Saksi tidak mendapatkan saksi pemotongan gaji karena pembayaran gaji perbulan adalah fix sesuai dengan upah minimum provinsi dan juga mendapatkan jaminan BPJS;
- Bahwa sebagai karyawan tetap saksi menerima tunjangan hari raya, namun pekerja harian lepas tidak menerima THR;
- Bahwa sepengetahuan Saksi jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja Perusahaan yang menanggung biaya pengobatan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi dari tahun 2019 sampai tahun 2023, upah perjam masih berkisar Rp. 16.000,00 (enam, belas ribu rupiah);
- Bahwa gaji yang diterima Saksi sekitar Rp. 3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah) sudah termasuk tunjangan transportasi;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Perusahaan melalui para leader memanggil karyawan yang akan dipekerjakan esok harinya melalui group WhatsApp, dan kemudian jika ada yang berhalangan atau akan datang terlambat pekerja memberi tahu leader terlebih dahulu;
- Bahwa sepengetahuan Saksi jika pekerja harian lepas tidak masuk kerja maka pekerja tidak akan dibayar dan tidak ada surat peringatan jika ada pekerja yang berhalangan hadir;

Saksi T.2 : Darma Ramadhan

- Bahwa Saksi adalah Factory Manager di Perusahaan Tergugat;

Halaman 48

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 sebagai Manager Saksi bertanggungjawab terhadap Quality Assurance, Quality Control, Sanitasi, Security dan hal-hal lainnya di Perusahaan;
- Bahwa Saksi mengenai Penggugat karena Penggugat merupakan salah seorang pekerja harian lepas di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui mengenai Serikat Pekerja yang dibentuk oleh Penggugat dari Penggugat sendiri saat menunjukkan surat tersebut kepada Saksi selaku atasan;
- Bahwa posisi masing-masing pekerja dan bagiannya bisa berubah-ubah sesuai kebutuhan Perusahaan, karena disesuaikan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan pada saat tertentu;
- Bahwa upah pekerja harian lepas dibayar setiap dua minggu berdasarkan jumlah hari kerja masing-masing;
- Bahwa Penggugat telah berhenti bekerja di Perusahaan Tergugat karena tidak bersedia ditempatkan di laundry;
- Bahwa Saksi memahami mengenai pembentukan serikat pekerja yang dilindungi oleh undang-undang;
- Bahwa Saksi menerangkan permintaan akan surat lamaran di tempat laundry adalah karena data-data para pekerja yang hilang sejak bergantinya pejabat di bagian SDM;
- Bahwa berdasarkan penjelasan Saksi, Penggugat saat kembali bekerja tidak masuk ke bagian laundry melainkan tetap masuk ke bagian process, sementara atasan sudah memerintahkan Penggugat untuk menempati posisi di bagian laundry yang pada saat itu sedang membutuhkan tambahan pekerja;
- Bahwa Penggugat dikeluarkan dari group WA bukan karena diPHK namun karena sudah dipindahkan ke bagian laundry, namun Penggugat tetap tidak bersedia;

Halaman 49

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 49



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa menurut Saksi Perusahaan tidak lagi memberlakukan pemotongan gaji saat pekerja datang terlambat, mengingat Perusahaan juga sempat telat membayar upah para pekerja;
- Bahwa Saksi menjelaskan memang benar ada peraturan Perusahaan namun hanya ditujukan untuk karyawan bukan pekerja harian lepas;

3. Saksi T.3 : Al Ayubi

- Bahwa Saksi adalah mantan pegawai PT. Yakin Pasifik Tuna yang menjabat sebagai leader di bagian Human Resource Departement (HRD);
- Bahwa pada saat Saksi masih bekerja di bagian HRD semua pekerja berstatus pekerja harian lepas;
- Bahwa penentuan upah harian ditentukan oleh pimpinan, yang sepengetahuan Saksi dihitung berdasarkan pembagian dari besaran upah minimum provinsi dengan jumlah hari dan jam kerja;
- Bahwa berdasarkan keterangan Saksi, jam kerja dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu, pendek atau panjangnya jam kerja berdasarkan beban kerja hari berjalan yang dipengaruhi jumlah pasokan ikan yang harus diolah;
- Bahwa upah lembur dibayar sama dengan upah per-jam, namun rata-rata per bulan jika dihitung dari jam kerja yang diselesaikan oleh para pekerja upah bulanan yang diterima tidak mencapai upah minimum;
- Bahwa sepengetahuan Saksi yang menjalani lembur hanya pekerja laki-laki;
- Bahwa Perusahaan tidak mempermasalahkan pekerja yang tidak hadir, karena ketika mereka tidak hadir maka tidak dibayar;
- Bahwa bagi pekerja yang tidak hadir perlu memberitahu atasan/leader;

4. Saksi T.4 Dessy Rawati:

- Bahwa Saksi bekerja di bagian Tally, yang tugasnya adalah menghitung pasokan ikan;

Halaman 50

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 50



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan pengalaman Saksi tugas masing-masing pekerja berpindah-pindah bagian karena disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan di masing-masing bagian, dan jam kerja yang berlaku disesuaikan dengan pekerjaan yang tersedia;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat sering terlambat masuk kerja, sama seperti saksi yang juga ibu rumah tangga;
- Bahwa dari informasi yang Saksi terima pada saat mengikuti rapat serikat pekerja, Penggugat menyampaikan bahwa fungsi serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, namun Saksi merasa tidak nyaman dan tidak mau terlibat dengan kegiatan tersebut sehingga Saksi mengundurkan diri dari serikat;
- Bahwa ada 12 (dua belas) pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja dan saat ini hanya 4 (empat) orang yang masih bekerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa selama ini saksi tidak pernah menerima ancaman dari Perusahaan karena bergabung dengan serikat pekerja, Perusahaan hanya menanyakan saja, namun Saksi tidak mengetahui tentang pekerja lainnya;
- Bahwa selama ini jika Saksi tidak masuk kerja atau akan datang terlambat, Saksi memberitahukan *leader* dan meminta izin, dan belum pernah ada masalah mengenai keterlambatan atau ketidakhadiran;
- Bahwa sepengetahuan Saksi pimpinan tidak bermasalah dengan berdirinya serikat pekerja di Perusahaan, karena Saksi tidak pernah mendapatkan masalah pada saat bergabung;
- Bahwa pekerja harian lepas tidak mendapatkan tunjangan hari raya, namun pekerja diberikan daging, tulang dan sirup ketika mau lebaran;
- Bahwa sepengetahuan Saksi selama ini Saksi dan pekerja lainnya bekerja tiga bulan berturut-turut secara penuh;

Halaman 51

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 51



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan Saksi penyebab Penggugat di PHK adalah karena menolak perintah atasan yang menugaskan Penggugat bekerja di bagian laundry;
- Bahwa Saksi juga pernah bekerja di bagian laundry. Kebutuhan di bagian laundry memang tinggi karena hanya 1 (satu) pekerja yang *stand by*.

Menimbang, bahwa baik Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya pada tanggal 7 Agustus 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat menyampaikan Tangkisan atau Eksepsi di dalam Jawabannya sehingga Majelis Hakim terlebih dahulu perlu memeriksa Eksepsi dari Tergugat sebelum memeriksa materi pokok perkara;

I. Gugatan Penggugat Prematur dan Tidak Memenuhi Syarat Sebagaimana Ketentuan Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Menimbang, bahwa dalam Eksepsinya Tergugat menyampaikan gugatan ini diajukan berdasarkan Risalah Mediator pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Nomor: 560/4-Anjuran-11/2022 tanggal 8 November 2022 sementara menurut Tergugat, Penggugat sama sekali belum pernah mengupayakan penyelesaian hubungan kerja secara bipartied kepada Tergugat sebagaimana Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang PPHI;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas, Tergugat berdalil gugatan Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki risalah bipartied berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2), sehingga berdasarkan

Halaman 52

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI instansi terkait wajib mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi dan dibuat oleh para pihak;

Menimbang, bahwa sebagaimana Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mengacu pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal mana menegaskan bahwa apabila suatu gugatan perselisihan hubungan industrial tidak melampirkan risalah mediasi maka majelis hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat melampirkan risalah dimaksud maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat diajukan nya gugatan ke pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai benar atau tidaknya mengenai tidak adanya risalah bipartied antara Penggugat dan Tergugat, perlu terlebih dahulu diperiksa di dalam Pokok Perkara, karena menyangkut bukti-bukti di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut maka Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat premature akibat tidak adanya risalah mediasi adalah tidak beralasan dan patut dinyatakan untuk ditolak;

II. Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel) Tentang Perihal Gugatan Tidak Menentukan Jenis Perselisihan

Menimbang, bahwa di dalam Eksepsinya Tergugat mendalilkan mengenai gugatan Penggugat yang tidak terang karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas serta tidak disusun secara sistematis sehingga menurut Tergugat terlalu mengada-ada;

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Tergugat Penggugat juga telah keliru menggabungkan dua perselisihan di dalam satu gugatan, yakni perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Tergugat kedua perselisihan tersebut wajib lah dipisah sehingga tidak menimbulkan ketidakjelasan objek sengketa;

Halaman 53

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 berdasarkan Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat objek sengketa di dalam gugatan Penggugat telah memenuhi syarat sebagai gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai Pasal 2 UUPHI, dimana berdasarkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat maka timbul hak-hak normatif sebagai konsekuensi logis berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan tersebut maka Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat yang tidak jelas objek sengketanya adalah tidak beralasan dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan pada Ekspesi ini, maka seluruh Eksepsi Tergugat yang terdapat di dalam Jawabannya patut dinyatakan untuk ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa pada pokoknya beberapa hal disampaikan Penggugat dalam gugatannya adalah sebagaimana berikut:

- Bahwa Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat sejak 2 Oktober 2020 dengan jabatan terakhir di bagian *tuna processing*;
- Bahwa selama Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat Penggugat tidak mendapatkan fasilitas Jaminan Sosial dan Tunjangan Hari Raya;
- Bahwa Penggugat diterima bekerja di Perusahaan Tergugat setelah menjalani interview dan diketahui Penggugat memiliki keahlian *trimming* dan *processing* sehingga Penggugat langsung diperintahkan untuk bekerja hari itu juga;
- Bahwa Penggugat menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan bekerja secara terus menerus di perusahaan Tergugat sampai terjadinya perselisihan, serta tidak adanya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 54

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 54



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa di Perusahaan sering terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja sehingga timbul keinginan para pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan akibat pembentukan ini pada tanggal 6 Januari 2022, 1 (satu) orang pengurus dan 2 (dua) orang anggota serikat pekerja di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat melalui serikat pekerja melaporkan kejadian ini kepada Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh sehingga pada 28 April 2022, Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan surat teguran kepada Tergugat;
- Bahwa oleh karena adanya kejadian tersebut Perusahaan meminta Penggugat untuk membuat surat lamaran baru untuk ditugaskan di bagian Laundry, namun Penggugat tidak membuatnya dan tetap bekerja di bagian *Processing*, dan Penggugat juga sempat tidak masuk kerja karena mengikuti kegiatan revisi qanun di dinas ketenagakerjaan sehingga Tergugat memberikan surat peringatan kepada Penggugat yang berujung pada berakhirnya hubungan kerja;
- Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sepihak, Penggugat melalui serikat pekerja mengajukan surat permohonan dilaksanakannya bipartite kepada Tergugat, namun tidak tercapai kesepakatan sehingga Penggugat menempuh penyelesaian secara tripartied yang juga tidak menghasilkan kesepakatan;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam jawaban Tergugat yang menjadi dalil bantahannya adalah sebagai berikut;

- Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat berdasarkan hasil tangkapan dari nelayan, serta juga dipengaruhi musim dan cuaca serta beban produksi yang ditentukan berdasarkan hari berjalan;
- Bahwa posisi Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah sebagai pekerja harian lepas, dan tidak terdapat posisi *tuna processing* di Perusahaan Tergugat;

Halaman 55

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat menolak posisi yang ditugaskan oleh Tergugat yakni bekerja di bagian laundry;
- Bahwa penyebab terjadinya perselisihan antara Tergugat dan Penggugat adalah karena Penggugat tidak masuk pada tanggal 20 Juni 2022 tanpa memberitahu kepada manajemen Perusahaan, sehingga Penggugat diberikan surat peringatan;
- Bahwa Penggugat tidak hadir ke Perusahaan tanggal 20 Juni dan tanggal 3 Juli 2022, dan selanjutnya pada tanggal 21, 22, 28 dan 29 Juni Penggugat menolak menempati posisi yang ditugaskan Tergugat dan meninggalkan area kerja tanpa izin;
- Bahwa menurut Tergugat tidak ada kewajiban bagi Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, karena seluruh upah Penggugat telah dibayar Perusahaan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo adalah;

1. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut, berapakah hak-hak normatif yang patut diterima oleh Penggugat?

Menimbang, bahwa terhadap pokok permasalahan di atas, berdasarkan bukti-bukti di persidangan terdapat beberapa fakta yang mengemuka di dalam perkara a quo yakni:

- Bahwa benar telah terbentuk Serikat Pekerja Perkapalan dan Jasa Maritim PT. Yakin Pasifik Tuna yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Vide bukti P.1);

Halaman 56

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Tergugat melalui *Production Manager* Sdr. Darma Ramadhan memanggil Penggugat untuk dipekerjakan di bagian produksi (Vide bukti P.2);
- Bahwa Penggugat menerima surat peringatan I, surat Peringatan II dan Surat Peringatan III karena ketidakhadiran Penggugat pada tanggal 20 Juni 2022 (vide bukti P.3, P.4 dan P.5 identik dengan T.5, T.6 dan T.7);
- Bahwa benar sebelum meneruskan permasalahan ke Dinas Ketenagakerjaan, Penggugat telah berupaya untuk melakukan perundingan bipartied dengan Tergugat (vide bukti P.7 dan P.8);
- Bahwa benar Penggugat belum mendapatkan fasilitas jaminan sosial dari Tergugat (Vide P.16);
- Bahwa benar Perusahaan telah mempunyai Peraturan Perusahaan (vide bukti T.1, T.3 dan T.4);
- Bahwa benar pekerja dengan status pekerja harian lepas tidak menerima tunjangan hari raya dan jaminan sosial;
- Bahwa benar upah pekerja adalah sebesar Rp. 16.250,00 (enam belas ribu dua ratus lima puluh rupiah) per jamnya;
- Bahwa benar pekerja harian lepas di Perusahaan Tergugat sering dipindahkan bagiannya berdasarkan kebutuhan;
- Bahwa benar Tergugat melalui *Factory Manager* Sdr. Darma meminta Penggugat untuk menuliskan surat lamaran di bagian Laundry;
- Bahwa benar ada 12 (dua belas) anggota Serikat Pekerja di Perusahaan dan saat ini hanya tinggal 4 (empat) orang yang masih bekerja;

Halaman 57

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 57



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Penggugat menolak untuk dipekerjakan di bagian laundry dan masih bekerja di bagian produksi meskipun telah menerima perintah dari atasan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, untuk mengetahui besaran hak-hak normatif yang diterima Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu status kerja Penggugat di Perusahaan dan penyebab berakhirnya hubungan kerja;

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

Menimbang, bahwa Saksi Penggugat yang bernama Edi Pratama menerangkan jam kerja di perusahaan diatur berdasarkan produksi yang bergantung dari hasil tangkapan nelayan, dan jika persediaan ikan sedang mengalami kenaikan maka jam kerja juga dinaikkan, begitu pula sebaliknya. Saksi Edi menyampaikan pernah bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 8 pagi lagi keesokan harinya, namun pernah juga bekerja hanya 10 (sepuluh) hari dalam satu bulan dengan jam kerja normal;

Menimbang, bahwa jumlah hari kerja yang tidak teratur tersebut juga disampaikan oleh Saksi Tergugat yang bernama Al Ayubi, dimana diterangkan oleh Saksi jumlah hari kerja perbulan rata-rata 15 (lima belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;

Menimbang, bahwa keterangan mengenai mengenai jumlah hari kerja oleh Saksi Penggugat bernama Edi Pratama dan Saksi Tergugat AL Ayubi tersebut juga didukung oleh Saksi lainnya dari pihak Penggugat atau Tergugat,

Halaman 58
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

yang mengatakan bahwa hari kerja selalu diatur oleh jumlah pasokan ikan, dan jenis pekerjaan berganti-ganti sesuai dengan perintah *team leader* yang disampaikan melalui group WhatsApp sehari sebelumnya atau pada malam hari;

Menimbang, bahwa mengenai jumlah hari kerja Majelis Hakim menilai dari keterangan para Saksi baik dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat menyampaikan jumlah hari kerja minimum mulai dari 10 (sepuluh) hari sampai maksimum 30 (tiga puluh) hari;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti bertanda T.14 berupa daftar jumlah jam kerja Penggugat dari April 2021 sampai dengan Juli 2022 (tidak termasuk bulan Maret, April, Mei 2022), tercatat hanya 3 (tiga) bulan waktu kerja yang melebihi 120 (seratus dua puluh) jam, selebihnya bervariasi antara setengah jam sampai 90 jam per bulan;

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

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

Menimbang, bahwa selain jumlah hari kerja dalam sebulan, jenis pekerjaan juga berpengaruh terhadap status para pekerja. Berdasarkan

Halaman 59
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 para Saksi, jenis pekerjaan yang dilakukan berbeda-beda demikian pula penempatannya yang mengikuti jenis pekerjaan yang ditugaskan;

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

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

Menimbang, bahwa terkait pasokan ikan, Saksi Tergugat yang bernama Darma Ramadhan menerangkan bahwa Perusahaan tidak berkecimpung dalam usaha pembibitan ikan sehingga pasokan ikan sepenuhnya bergantung dari pihak luar dalam hal ini adalah para nelayan di daerah Lampulo. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat Perusahaan tidak mempunyai kendali terhadap pasokan ikan sehingga produksi tergantung sepenuhnya dari pihak lain;

Menimbang, bahwa Pekerja harian lepas diatur dalam Pasal 10 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa Perjanjian kerja harian lepas merupakan PKWT yang dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah pekerja didasarkan pada kehadiran;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan di atas, oleh karena jumlah produksi di luar dari kendali perusahaan, maka Perusahaan sah dan beralasan bagi perusahaan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu dengan para

Halaman 60

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 60



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjanya terutama untuk para pekerja yang melakukan jenis pekerjaan tidak tetap baik dari segi jam kerja maupun jenis pekerjaannya;

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

Menimbang, bahwa selain hak pekerja seperti upah dan tunjangan lain, Perusahaan wajib memberlakukan waktu lembur sesuai ketentuan yang berlaku,

Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11/2020, serta pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan beberapa syarat pemberlakuan waktu kerja lembur (Peraturan Pemerintah No. 35/2021), yakni:

- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
- Wajib membayar Upah Kerja Lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan di atas, maka penerapan jam lembur yang dilakukan Perusahaan Tergugat kepada para pekerjanya dengan membayarkan besaran upah yang sama pada saat berlakunya jam lembur adalah tidak patut dan harus dihentikan;

Halaman 61

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 61



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sudah sepatutnya para pekerja diberi bayaran upah lembur sesuai ketentuan, Perusahaan bukan hanya menyediakan makanan dan minuman pada saat bekerja lembur;

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

Menimbang, bahwa berdirinya serikat pekerja di Perusahaan salah satunya untuk menjamin hak-hak pekerja, maka sebagaimana dalil Penggugat mengenai tantangan berdirinya serikat pekerja di Perusahaan yang dibantah oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat pendirian serikat pekerja adalah hak para pekerja dan tidak boleh dihalangi oleh Perusahaan. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjamin pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan, sehingga Perusahaan tidak boleh melarang, menghalang-halangi apalagi mengancam pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh;

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

Menimbang, bahwa Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/2/HK.04.00/III/2023 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 Bagi Pekerja Buruh di Perusahaan yang berbunyi :

“Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya dalam menyambut hari raya keagamaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR keagamaan

Halaman 62

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh”

Menimbang, bahwa meskipun pekerja di Perusahaan rata-rata berstatus pekerja harian lepas, mengacu pada peraturan di atas, THR merupakan hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarnya, sehingga ke depannya Perusahaan Tergugat wajib membayar tunjangan hari raya kepada para pekerjanya bukan hanya karyawan tetap namun juga kepada pekerja harian lepas;

Menimbang, bahwa selain hak pekerja, demikian pula dengan penerapan sanksi bagi karyawan tetap ataupun pekerja harian lepas. Di satu sisi Perusahaan memberikan hak minimum kepada pekerja, namun di sisi lain Perusahaan menuntut terlalu tinggi dari pekerjanya. Kedudukan yang tidak simetris ini membuat pekerja sulit mencapai kesejahteraan, bahkan kesejahteraan pada tingkat minimum;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai sanksi surat peringatan yang diterima oleh Penggugat karena dianggap tidak hadir, Majelis Hakim berpendapat pekerja harian lepas dibayar berdasarkan jumlah kehadiran, dan upah tidak dibayarkan saat pekerja tidak masuk bekerja. Hal mana diterangkan oleh Saksi Dessi Rawati dalam keterangannya bahwa sebagai pekerja harian lepas tidak dibayar pada saat tidak masuk dan dapat meminta izin pada pimpinan bila berhalangan hadir, yang dalam hal ini selalu diberikan oleh pimpinan;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi Dessi Rawati juga dikuatkan oleh keterangan Saksi Tergugat lainnya yang bernama Al Ayubi. Saksi Al Ayubi menjelaskan bahwa pekerja yang berhalangan hadir atau terlambat bisa meminta izin kepada atasan dan tidak mendapatkan upah jika tidak bekerja. Perusahaan tidak memberikan surat peringatan kepada pekerja yang tidak hadir melainkan berupa sanksi seperti berkurangnya jam kerja yang diberikan oleh leader (atasan langsung);

Halaman 63

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 Penggugat dalam hal ini menerima surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali oleh karena ketidakhadirannya pada tanggal 20 Juni 2022. Selain karena ketidakhadiran Penggugat surat peringatan juga diberikan karena Penggugat tidak mau mengikuti perintah atasan untuk bertugas di bagian *laundry*;

Menimbang, bahwa bila Penggugat murni sebagai pekerja harian lepas, maka seharusnya tidak ada konsekuensi atas ketidakhadirannya selain daripada upah yang tidak dibayar, namun Perusahaan ternyata bermasalah dengan ketidakhadiran tersebut dah bahkan memberikan surat peringatan kepada Penggugat yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa surat peringatan terhadap pekerja harian lepas bukanlah sanksi yang tepat mengingat ketidakhadiran bukanlah suatu kesalahan karena tidak berdampak pada kerugian Perusahaan, dimana bentuk perintah tugas diberikan kepada pekerja pada malam sebelumnya, sehingga ketika salah seorang pekerja tidak hadir maka pekerja lain dapat menggantikan;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat di dalam gugatannya, Penggugat telah meminta izin untuk tidak hadir pada tanggal 20 Juni 2022, dan Penggugat juga kembali hadir seperti biasanya pada hari berikutnya yakni tanggal 21 Juni 2023 namun tidak diizinkan bekerja oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai kehadiran Penggugat setelah tanggal 20 Juni 2022, yakni pada tanggal 21 Juni 2022 dan tanggal 22 Juni 2022, Penggugat berdalil dirinya diusir dari bagian produksi dan dipaksa untuk menulis surat lamaran baru untuk posisi di *laundry*, hal mana atas dalil tersebut, Saksi Tergugat yang bernama Darma Ramadhan menerangkan surat lamaran dibuat untuk melengkapi data karena setelah HRD yang lama berhenti bekerja, data-data juga tidak ditemukan;

Menimbang, bahwa mengenai dalil bantahan Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat memberikan perintah kerja adalah hak Perusahaan,

Halaman 64

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

sebagai pekerja yang sudah memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan di Perusahaan mengalami pergantian posisi yang relatif sering, maka bentuk ketidakmauan Penggugat untuk bekerja di laundry merupakan perlawanan terhadap perintah atasan;

Menimbang, bahwa mengenai tidak diizinkannya Penggugat bekerja di bagian produksi oleh Tergugat, Penggugat berdalil bahwa Tergugat telah melakukan pengancaman sebagaimana Pasal 169 ayat (1) karena telah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan, hal mana bertolak belakang dari keterangan Saksi Tergugat yang bernama Dessy Rawati yang menerangkan Penggugat sendiri yang tidak bersedia untuk ditempatkan di laundry, dan perubahan posisi pekerja adalah hal yang lazim di perusahaan, oleh karenanya dalil Penggugat mengenai pengancaman oleh Tergugat adalah tidak berdasar dan patut untuk dikesampingkan;

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

Menimbang, bahwa sebagaimana uraian pertimbangan di atas, maka jelas maknanya Penggugat telah melawan perintah dengan menolak untuk dipindahkan ke bagian laundry;

Menimbang, bahwa surat peringatan terhadap pekerja harian lepas bukanlah sanksi yang tepat mengingat ketidakhadiran bukanlah suatu kesalahan karena tidak berdampak pada kerugian Perusahaan, apalagi Perusahaan menugaskan para pekerjaannya semalam sebelumnya untuk melakukan tugas yang belum tentu di bagian yang sama dari hari sebelumnya, dan ketidakhadiran salah satu pekerja bisa digantikan oleh pekerja lain;

Halaman 65

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 65



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat mengeluarkan surat peringatan atas tidak hadirnya Penggugat maka perlakuan tersebut merupakan salah satu bentuk sanksi terhadap pekerja tetap sehingga terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, atau pekerja tetap di Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa merujuk pada bukti P.18, P.19, P.20 dan P.21 Penggugat hadir di Perusahaan, dan sebagaimana dalil Penggugat pada gugatannya Tergugat melakukan pengusiran kepada Penggugat, hal mana dibantah oleh Tergugat yang menerangkan bahwa Penggugat tidak hadir pada pos yang diperintahkan yakni di bagian laundry, sehingga Penggugat dianggap telah menolak perintah kerja;

Menimbang, bahwa selain menolak perintah, masalah ketidakhadiran Penggugat menjadi satu kesalahan yang mempunyai konsekuensi terhadap pemutusan hubungan kerja yang mana Perusahaan mengeluarkan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III berturut-turut pada akhir bulan Juli 2022 (vide bukti P.3, P.4, P.5 yang identik dengan T.5, T.6, T.7), sebagaimana pertimbangan sebelumnya mengenai kondisi kerja dan waktu kerja maka jelas terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sehingga jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka hak-hak yang melekat adalah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah dan berdasar, sehingga dalil Penggugat yang merujuk pada pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menyatakan surat peringatan tersebut tidak sah dan batal demi hukum patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka (2), oleh karena terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu

Halaman 66
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak tertentu yang melakukan kesalahan akibat menolak perintah, maka sebagaimana Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat berhak menerima hak-hak normatifnya sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan petitum gugatan Penggugat angka (3) oleh karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sah dan berdasar sehingga tuntutan Penggugat tersebut patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka (4), dengan sahnya PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada bulan Juli 2022, maka dalil Penggugat yang menyatakan bekerja di perusahaan Tergugat sampai dengan Mei 2023 patut untuk dikesampingkan dan tuntutan Penggugat yang memohon agar pemutusan hubungan kerja berlaku sejak putusan dibacakan menjadi tidak berdasar dan patut dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa jaminan sosial dan jaminan kesehatan pekerja merupakan hal yang wajib dipenuhi, maka sebagaimana Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 15 ayat (1) yang menyatakan Perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya jaminan sosial yang dibutuhkan secara bertahap;

Menimbang, bahwa mengenai fasilitas jaminan sosial yang selama ini tidak ditanggung oleh Perusahaan maka sebagaimana petitum gugatan angka (5) mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2013, Majelis Hakim berpendapat Penggugat berhak menerima kompensasi dari tidak diberikannya fasilitas jaminan sosial (BPJS) selama Penggugat bekerja yakni mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Juli 2022

Halaman 67

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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

sebesar Rp. 6.912.440,00 (enam juta sembilan ratus dua belas ribu empat ratus empat puluh rupiah);

Menimbang, bahwa demikian pula dengan tunjangan hari raya yang belum pernah dibayarkan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena Penggugat bekerja mulai dari Oktober 2020 sampai dengan Juli 2023, yakni selama lebih dari 2 (dua) tahun di Perusahaan Tergugat maka Tergugat wajib membayar THR kepada Penggugat sebesar Rp.6.560.654,00 (enam juta lima ratus enam puluh ribu enam ratus lima puluh empat rupiah) atau sebesar 2 (dua) bulan upah;

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat lainnya seperti kekurangan upah yang belum dibayar, upah yang belum dibayarkan beserta denda keterlambatan, Tunjangan Meugang dan hak cuti tahunan tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim sehingga patut dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka (6), dengan adanya PHK karena kesalahan Penggugat sebagaimana Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak-hak normatif yang wajib diterima oleh Penggugat menurut Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Masa Kerja : 2 (dua) Tahun :

Upah sesuai UMK : Rp. 3.540.555,00 x 3 = Rp. 10.621.665,00

Uang Penghargaan Masa Kerja : 0

Uang Penggantian Hak : 15% x Rp. 10.621.665,00 = Rp. 1.593.249,00

Total pesangon Penggugat: Rp. 12.214.914,00

Atau sebesar Dua belas juta dua ratus empat belas ribu Sembilan ratus empat belas rupiah;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, maka gugatan Para Penggugat dinyatakan kabul untuk sebahagian;

Halaman 68

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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 karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat di bawah Rp. 150.000.000,00 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi dari Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak bulan Juli 2022 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar:
 - Kompensasi atas Jaminan Sosial yang belum pernah dibayarkan selama Penggugat bekerja sebesar Rp. 6.912.440,00 (enam juta sembilan ratus dua belas ribu empat ratus empat puluh rupiah)
 - Tunjangan Hari Raya sebesar 2 (dua) bulan upah sebesar Rp.6.560.654,00 (enam juta lima ratus enam puluh ribu enam ratus lima puluh empat rupiah)

Halaman 69

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna

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)

Halaman 69



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Total pesangon Penggugat selama 2 (dua) tahun bekerja: Rp. 12.214.914,00 (dua belas juta dua ratus empat belas ribu Sembilan ratus empat belas rupiah)

Sehingga total yang harus diterima Penggugat adalah : Rp. 25.688.008,00 (dua puluh lima juta enam ratus delapan puluh delapan ribu delapan rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara ditetapkan sejumlah Rp. 265.000,00 (dua ratus enam puluh lima ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, pada hari Jumat, tanggal 11 Agustus 2023, oleh Muhammad Jamil, S.H., sebagai Hakim Ketua, Dian Alifya, S.E., S.H., M.H., dan Ayi Afrianto, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bna, putusan tersebut dibacakan pada hari Selasa tanggal 15 Agustus 2023 dalam persidangan terbuka dengan dihadiri oleh Hakim Ketua, para Hakim Anggota tersebut, Yusnidar, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Banda Aceh dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua Majelis,

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

Muhammad Jamil, S.H.

Ayi Afrianto, S.H.

Panitera Pengganti,

Halaman 70

Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PNBna



Yusnidar, S.H.

Perincian biaya :

Biaya ATK/Pemberkasan.....Rp. 75.000,00
Biaya Panggilan.....Rp.150.000,00
Biaya PNBP Panggilan.....Rp. 20.000,00
Redaksi.....Rp. 10.000,00
Materai.....Rp 10.000,00;
JumlahRp. 265.000,00;
(dua ratus enam puluh lima ribu rupiah)



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)