



PUTUSAN

Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ABDULLAH SRUJI, Tempat Tanggal Lahir Saudi Arabia, 20 September 1989, Umur 34 Tahun, Jenis kelamin laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, Agama Islam, Pekerjaan Pelaut, Bertempat tinggal di Janti Krajan RT. 003 RW. 002, Desa Janti, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **HENDRA SETIAWAN, S.H.**, Dan kawan-kawan, Advokat, Pengacara dan Konsultan Hukum pada KANTOR HUKUM HENDRA SETIAWAN & REKAN, Jl. AMD Perum Persada Komplek Warga Indah 4 No. 9A RT 25 RW 02, Kel. Alalak Tengah, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.001/BJM/PHI/X/2023 tertanggal 07 Oktober 2023, sebagai **PENGUGAT**;

Lawan

PT. TRANS ENERGY INDONESIA berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di PT. Hasnur Internasional Shipping Jl. Berangas Timur No.95A Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini diwakili oleh NOFELRIRI ZALNI selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada ALAWIE AZHAR, S.H., M.Kn., CLA., CIRP., CTA. dan Kawan – kawan, semuanya adalah

Halaman 1 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor "KHALIFA INDO PARTNERS" yang beralamat di Jalan Wijaya II, Komplek Rukan Wijaya Grand Center Blok A7, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan 12160, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 November 2023, sebagai **TERGUGAT**;

- (1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 Oktober 2023 yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 24 Oktober 2023 dalam Register Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. TENTANG KEWENANGAN ABSOLUT PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BANJARMASIN

1. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa "*Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*";
2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya "*Ketentuan mengenai pemutusan hubungan dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*".

Halaman 2 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, *perselisihan pemutusan hubungan kerja* dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
4. Bahwa mengacu ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah *perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak*;
5. Bahwa terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, sesuai ketentuan pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial*;
6. Bahwa pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 ayat 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
7. Bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 Tahun 2021 tentang Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Tahun 2021 yang menyatakan bahwasanya, "*Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perselisihan antara anak buah kapal dan pengusaha kapal sebagaimana merujuk kepada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*;

Halaman 3 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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

8. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengajuan gugatan kepada pengadilan Hubungan Industrial kepada pengadilan negeri setempat dapat ditempuh manakala *anjuan tertulis mediator ditolak salah satu pihak atau para pihak*;
9. Bahwa pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah menyebutkan, pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;
 - a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
10. Bahwa Pasal 24 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, menyebutkan: *"Jika terdapat perbedaan pendapat/perselisihan diantara para pihak di dalam masa berlakunya PKL dan permasalahan tersebut beum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya PKL berakhir, maka para pihak dapat menyelesaikan melalui pengadlan Hubungan Industrial dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Laut yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dokumen pendukung lainnya"*;
11. Bahwa berangkat dari ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, dalam perkara *aquo* telah terjadi perselisihan Hubungan Industrial berupa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT**. Upaya perundingan Bipartit dan mediasi (Tripartit) sudah ditempuh, namun *tidak mencapai kesepakatan mufakat*;
12. Bahwa disamping itu, Perselisihan Hubungan Industrial ini telah menempuh upaya Bipartit dan Mediasi (Tripartit) yakni dengan diterbitkannya Anjuran Mediator oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 565/1669/HI-NKT

Halaman 4 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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)



tertanggal 10 Mei 2021 beserta Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 10 April 2021;

13. Bahwa sehingga oleh karena itu, guna memperoleh keadilan dan kepastian hukum, **PENGUGAT** mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, dengan melampirkan risalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang ditandatangani dan diterbitkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Sdr. Mihrob, S.Sos dan Rasidi, S.Sos, tertanggal 10 April 2021;
14. Bahwa dengan demikian, karena sengketa *aquo* adalah perselisihan Hubungan Industrial mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berwenang memeriksa dan memutus gugatan *aquo*. Oleh karena itu mohon kepada majelis hakim memeriksa perkara *aquo* menerima gugatan **PENGUGAT**;

B. TENTANG KEWENANGAN RELATIF PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BANJARMASIN

1. Bahwa pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;
2. Bahwa berpijak pada ketentuan pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, dapat dipastikan **PENGUGAT** bekerja di tempat **TERGUGAT** yaitu di **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di **PT. Hasnur Internasional Shipping** Jl. Berangas Timur No.95A Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan;
3. Bahwa karena **PENGUGAT** bekerja pada perusahaan **TERGUGAT** dan kedudukan **TERGUGAT** berada di Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan, gugatan *aquo* sudah tepat diajukan kepada Pengadilan

Halaman 5 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin. Oleh karena itu mohon kepada majelis hakim pemeriksa perkara *aquo* menerima gugatan **PENGUGAT**;

C. KEDUDUKAN HUKUM PENGUGAT

1. Bahwa secara umum Perjanjian Kerja antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak didalamnya, yang mana para pihak memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta;
2. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa **“Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”**;
3. Bahwa aturan ketenagakerjaan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berlaku terhadap pekerja di laut, maka apabila melihat dari definisi tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu mendefinisikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat;
4. Bahwa pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah menjelaskan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, menurut pasal 1 ayat 4, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
5. Bahwa **PENGUGAT** telah menempuh dan memenuhi syarat sebagai awak kapal sesuai dengan diatur dalam Pasal 224 ayat 2 Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, yaitu ; Penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar; dan

Halaman 6 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, Nakhkoda memasukkan nama dan jabatan awak kapal yang sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku siji yang disahkan oleh Syahbandar;

6. Bahwa dalam Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, yaitu: Ayat (2) *bagi pelaut yang telah disijil diberikan Buku Pelaut* dan

Disamping itu, dalam Penjelasan Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, menjelaskan;

Buku pelaut adalah dokumen resmi negara yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang mencantumkan keterangan lengkap dan sah tentang pribadi dan hubungan kerja dari pemegang buku pelaut dengan pengusaha kapal”;

7. Bahwa Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, menyebutkan;

Pada setiap kapal yang berlayar, harus berdinis :

- Seorang nakhoda dan beberapa perwira kapal yang memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut sesuai dengan daerah pelayaran, ukuran kapal dan daya penggerak kapal;
- Sejumlah keterampilan pelaut sesuai dengan jenis tugas, ukuran dan alat susunan kapal;

Disamping itu, dalam penjelasan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, menjelaskan :”yang dimaksud dengan perwira – Perwira Kapal adalah Mualim, Masinis, dan Operator Radio;

Yang dimaksud dengan rating adalah awak kapal selain Nakhoda, para mualim, Masinis dan Operator Radio;

8. Bahwa berangkat hal di atas, dapat dijelaskan bahwasanya **PENGUGAT** adalah pekerja/buruh yang bekerja dan diangkat sebagai Perwira kapal (Nakhoda dan Mualim I) oleh **TERGUGAT** dan menerima upah dari **TERGUGAT** berdasarkan Surat Keterangan Masa Berlayar No.AL.506/03/02/KSOP.BJM-20 yang diterbitkan oleh Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin yang



didasarkan penerbitanya pada *Buku Pelaut Nomor F 039468 atas nama Abdullah Sruji*. Sedangkan, **TERGUGAT** adalah pemberi kerja berbentuk perusahaan yang merupakan jenis usaha Perusahaan Pelayaran, yang membayar *upah atau gaji* kepada **PENGGUGAT**. Terkait hal ini dapat dirinci sebagai berikut:

NO	Nama Kapal	Tenaga Penggerak	Jabatan	Tanggal	
				Naik	Turun
1	TB TRANS ENERGYN 194	2 x 1220	NAKHODA	11-03- 2013	01-06- 2014
2	TB TRANS ENERGYN 1945	2 x 1220	MUALIM - I	01-08- 2014	05-06- 2019
3	TB TRANS ENERGYN 1945	2 x 1220	MUALIM - I	28-06- 2019	28-08- 2020
JUMLAH MASA BERLAYAR			07 Tahun 04 Bulan 24 Hari		

9. Bahwa, perusahaan **TERGUGAT** bergerak dibidang pelayaran angkutan laut, yang mempekerjakan **PENGGUGAT** sebagai Awak Kapal dengan jabatan sebagai Mualim I yang merupakan jabatan atau pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap, karena tanpa adanya Mualim I kapal tidak bisa dijalankan akibatnya bisnis atau perusahaan tidak berjalan, **PENGGUGAT** merupakan Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap yang bekerja di perusahaan **TERGUGAT**;
10. Bahwa didalam Putusan Mahkamah Agung yang mana berkaitan dengan Perjanjian Kerja Laut harus tunduk pada Undang – Undang Ketenagakerjaan. Pada **Putusan Mahkamah Agung Nomor : 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018** dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat dengan mempertimbangkan Ketentuan **Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008** tentang **Pelayaran** yang pada pokoknya “*hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja laut tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan*;



11. *Bahwa* berdasarkan **Putusan Mahkamah Agung Nomor : 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2017** dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat dengan mempertimbangkan Ketentuan **Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008** tentang **Pelayaran** yang pada pokoknya mengatur bahwa “ketentuan Ketenagakerjaan di bidang Pelayaran tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, karenanya Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** tunduk pada Ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;
12. *Bahwa*, selain itu berdasarkan Putusan-Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya yang pada pokoknya telah menyatakan bahwa *Nakhoda, Mualim I, Mualim II, KKM, Masinis I, Masinis II, Masinis III, Juru Minyak dan Juru Mudi (semua jabatan bagi awak kapal)* merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap, dimana Putusan-Putusan tersebut diantaranya :
 1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 4 Agustus 2022;
 2. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022** tanggal 30 Desember 2022 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 11 Agustus 2022;
 3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **3/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 4 Agustus 2022;
 4. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **140 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 27 Februari 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **4/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 4 Agustus 2022;
 5. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **631 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 9 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, Nomor : **13/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 2 Februari 2023;

6. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **634 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 2 Februari 2023;-
7. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **636 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 9 Februari 2023;-
8. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **638 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **14/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 2 Februari 2023;-
9. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **639 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 7 Juni 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 2 Februari 2023;-
10. Putusan Mahkamah Agung, Nomor : **820 K/Pdt.Sus-PHI/2023** tanggal 25 Juli 2023 juncto Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pik** tanggal 6 April 2023;
11. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, Nomor : **3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pik** tanggal 21 Juli 2023;
13. Bahwa setelah diundangkannya Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial, maka dengan sendirinya dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial dalam lingkungan peradilan umum, di setiap Pengadilan Hubungan Industrial, diperiksa dan diputus perkara Perselisihan Hubungan Industrial. Maka konsekuensinya adalah setiap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dijadikan

Halaman 10 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



sebagai salah satu sumber hukum dalam penyelesaian sengketa Ketenagakerjaan;

14. Bahwa berdasarkan hal di atas, dipastikan **PENGUGAT** telah memenuhi unsur sebagai pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga oleh karena itu mohon kepada majelis hakim pemeriksa perkara *aquo* menerima gugatan **PENGUGAT**;

D. KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, menyebutkan: "*Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian ker perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan*"; Lalu, didalam penjelasannya Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan menjelaskan "*Pengusaha angkutan di perairan adalah pengusaha yang telah memiliki izin usaha angkutan di perairan yang menjadi pihak dalam perjanjian kerja laut*";
2. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa "*Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*";
3. Bahwa merujuk pada pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, *badan hukum*, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
4. Bahwa lalu, merujuk pada pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau *badan hukum* yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau *badan hukum* yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;



- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau *badan hukum* yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Bahwa kemudian, mengacu pada pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan adalah:
- a. setiap bentuk usaha yang *berbadan hukum* atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
6. Bahwa mengacu pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, menjelaskan: "*Perusahaan Angkutan Laut adalah perusahaan angkutan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan/atau dari dan ke Pelabuhan di luar negeri*".
7. Bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan pasal 1 ayat 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu unsur dari pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah *badan hukum*. Kaitannya dengan hal itu dan dihubungkan dengan gugatan *aquo*, **TERGUGAT** adalah Badan Usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak bernama **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di **PT. Hasnur Internasional Shipping** Jl. Berangas Timur No.95A Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya "*Ketentuan mengenai pemutusan hubungan dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha – usaha sosial*



dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

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

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

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

Halaman 13 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



11. Bahwa berdasarkan hal di atas, dipastikan **TERGUGAT** telah memenuhi unsur sebagai pemberi kerja/pengusaha/perusahaan sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat 4, 5, 6 dan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga oleh karena itu mohon kepada majelis hakim memeriksa perkara *aquo* menerima gugatan **PENGGUGAT**;

E. PERISTIWA YANG MELATARBELAKANGI GUGATAN

1. Bahwa **PENGGUGAT** berprofesi sebagai Pelaut yang dipekerjakan oleh **TERGUGAT** sebagai awak kapal pada kapal-kapal milik dan/atau yang dioperasikan oleh **TERGUGAT**, dimana **PENGGUGAT** mendapat pekerjaan, upah dan perintah dari **TERGUGAT** sebagai pemberi kerja;
2. Bahwa **PENGGUGAT** mulai bekerja diperusahaan **TERGUGAT** sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2020 dengan posisi Nakhoda dan Muallim I. **PENGGUGAT** dipekerjakan secara terus menerus sejak tahun 2013 hingga 2020;
3. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Masa Berlayar yang diterbitkan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin pada tanggal 09 September 2020 yang didasari pada Buku Pelaut Nomor F 039468 milik **PENGGUGAT**, **PENGGUGAT** telah bekerja secara terus menerus pada perusahaan **TERGUGAT** sejak 11 Maret 2013 pada Kapal TB. TRANS ENERGY 194 dengan jabatan sebagai Nakhoda dan terakhir sebagai Muallim I pada Kapal TB. TRANS ENERGY 1945 dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp.6.500.000,- (*Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*);
4. Bahwa sebelum dilakukannya proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, **PENGGUGAT** belum pernah sama sekali menerima surat peringatan dari pihak **PT. TRANS ENERGY INDONESIA**, baik itu Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3;
5. Bahwa berdasarkan Surat Nomor: 007/SPK-TEI/VIII/2020 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal tanggal 28 Agustus 2020 "*Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal*".



F. TENTANG UPAYA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG TELAH DITEMPUH SEBELUM MENGAJUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bahwa terhadap uraian peristiwa di atas sebelum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, **PENGGUGAT** telah terlebih dahulu menempuh upaya perundingan bipartit dan mediasi hubungan industrial, yang selanjutnya dapat kami uraikan sebagai berikut:

- **Perundingan bipartit**

1. Bahwa ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, *Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya;*
2. Bahwa proses Bipartit telah ditempuh dan dilakukan di Kantor Cabang **TERGUGAT** yang berkedudukan di Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan. Akan tetapi, **TERGUGAT** tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan persoalan tersebut, sehingga tidak terjadi kesepakatan dan gagal untuk menyelesaikan persoalan tersebut;
3. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan, *dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, maka karena **TERGUGAT** tidak mempunyai itikad baik untuk menempuh perundingan bipartit dengan tidak menanggapi surat **PENGGUGAT** tersebut, maka perundingan bipartit*



dianggap gagal dan tidak mencapai kata mufakat dalam penyelesaian perselisihan;

- **Mediasi hubungan industrial**

4. Bahwa oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 31 tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit yang menyebutkan, *dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti permintaan perundingan, PENGUGAT* terlebih dahulu melakukan permohonan pencatatan perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan;
5. Bahwa selanjutnya, sesuai dengan ketentuan pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan, *penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, PENGUGAT* mengupayakan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan;
6. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, maka mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, mengirimkan surat nomor 567/443/HI-NKT/2020 dengan hal Panggilan mediasi I, tanggal 8 Maret 2021, yang pada pokoknya mengundang PENGUGAT dan TERGUGAT*

Halaman 16 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk hadir pada Selasa, 16 Maret 2021, pukul 09.30, di ruang mediasi Dinas Disnakertrans Prov. Kalsel dan bertemu dengan Mediator Hubungan Industrial Prov. Kalsel;

7. Bahwa pada panggilan mediasi I tersebut, **PENGGUGAT** hadir. Namun justru **TERGUGAT** yang tidak beritikad baik untuk hadir memenuhi panggilan dengan hanya mengirimkan surat tanggapan surat panggilan mediasi Nomor 001/TEI-HI/III/2021 tertanggal 15 Maret 2021, dengan berbagai alasan yang disampaikan didalam surat tersebut;
8. Bahwa karena **TERGUGAT** tidak hadir pada panggilan mediasi I, mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, mengirimkan surat nomor: 567/443/HI-NKT/2020, dengan hal Panggilan Klarifikasi/Sidang mediasi II . Yang pada pokoknya, mengundang **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk hadir di ruang mediasi Dinas Disnakertrans Prov. Kalsel dan bertemu dengan Mediator Hubungan Industrial Prov. Kalsel. Akan tetapi Pihak **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** tidak hadir, hanya menanggapi surat Mediator tersebut dengan nomor 002/TEI-HI/III/2021 perihal tanggapan Surat Panggilan Mediasi II tertanggal 24 Maret 2021, dengan alasan adanya jadwal dinas luar yang bersamaan dengan tanggal panggilan surat tersebut;
9. Bahwa karena Mediasi II tidak mencapai mufakat. Lalu, mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, mengirimkan surat nomor 567/748/HI-NKT/2021, dengan hal Panggilan mediasi III, tanggal 30 Maret 2021. Yang pada pokoknya mengundang **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk hadir pada, Senin, 5 April 2021, pukul, 10.00, di ruang Dinas Disnakertrans Prov. Kalsel dan bertemu dengan Tim Mediator Hubungan Industrial Prov. Kalsel. **PENGGUGAT** hadir secara langsung dan tatap muka. Lalu, Pihak **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** yang diwakilkan oleh Sdr. Samson Lenggang Bungsu. Namun **TERGUGAT** tetap tidak bersedia memenuhi tuntutan **PENGGUGAT** dan tidak mencapai kesepakatan mufakat;
10. Bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, berdasarkan ketentuan pasal 13, ayat 2,

Halaman 17 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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)



huruf a, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

11. Bahwa mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan telah menerbitkan surat anjuran tertulis, Nomor: 565/1669/HI-NKT Tanggal 10 Mei 2021 yang ditujukan kepada **TERGUGAT** dan **PENGGUGAT** yang pada pokoknya menganjurkan:

1. Agar perusahaan **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** Membayar hak – hak pekerja dua kali ketentuan dan hak lainnya yang mengacu kepada Pasal 164 ayat (3) Jo Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Agar Perusahaan **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** Membayar Upah kedua pekerja sampai adanya penetapan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan/ Mediator Hubungan Industrial selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini;

12. Bahwa terhadap surat anjuran Nomor: 565/1669/HI-NKT Tanggal 10 Mei 2021 yang diterbitkan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan. **PENGGUGAT** memberikan jawaban yang pada intinya menerima anjuran tersebut yang disampaikan secara lisan, kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan;

13. Bahwa namun, setelah surat anjuran Nomor: 565/1669/HI-NKT Tanggal 10 Mei 2021 yang diterbitkan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, ternyata **TERGUGAT** pada intinya Menolak dengan berbagai alasan atas Surat Anjuran tertulis mediator. Seperti tertuang dalam risalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang ditandatangani oleh mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan;

14. Bahwa oleh karena itu, dengan mengacu pada ketentuan pasal 14 Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan, dalam hal anjuran

Halaman 18 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



tertulis sebagaimana dimaksud pasal 13 ayat 2 huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat, **PENGGUGAT** memutuskan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;

G. TENTANG UPAYA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan, *dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial*, maka **PENGGUGAT** memutuskan mengajukan gugatan terhadap **TERGUGAT** di Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;
2. Bahwa berdasarkan uraian peristiwa yang melatar belakangi gugatan, dan upaya perundingan Biparti serta mediasi sebagaimana kami uraikan di atas, selanjutnya kami akan menguraikan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT**. Adapun dalil-dalinya adalah sebagai berikut:

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT TERHADAP PENGGUGAT DILAKUKAN SECARA MELAWAN HUKUM KARENA TIDAK DIDASARKAN PADA KETENTUAN PASAL 164 AYAT (3) UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG – UNDANG NOMOR 15 TAHUN 2016 TENTANG PENGESAHAN MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006 (KONVENSI KETENAGAKERJAAN MARITIM, 2006)

1. Bahwa mengacu pada pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sementara sesuai dengan ketentuan Pasal 1

Halaman 19 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;

2. Bahwa sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, kemudian sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
3. Bahwa namun demikian, dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, *maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja* dirundingkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini seperti diatur dalam pasal 151, ayat 2, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Alasan **TERGUGAT** dapat dibuktikan berdasarkan Surat Nomor: 007/SPK-TEI/VIII/2020 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal tanggal 28 Agustus 2020 "*Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal*". Sangatlah tidak rasional dan tidak berdasarkan pada Undang – Undang Ketenagakerjaan. Sehingga, hal tersebut merupakan suatu upaya yang tidak dapat dibenarkan dalam aturan ketenagakerjaan dan semakin menguatkan bahwa pihak **TERGUGAT** ingin menghindari pemenuhan hak normatif yang menjadi tuntutan **PENGGUGAT**;
5. Bahwa **TERGUGAT** dengan menggunakan alasan "*Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal*". Cenderung mengarah kepada tindakan efisiensi sebagai mana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan, yaitu: "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa*



kerja sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4);

6. Bahwa merujuk pada angka 6 dalam pertimbangan hukum dan anjuran mediator Anjuran Mediator oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 565/1669/HI-NKT tertanggal 10 Mei 2021, yakni “ *bahwa Mediator Hubungan Industrial tidak dapat menerima alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** karena alasan pihak pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Sdr Abdullah Sruji dan Sdr. Subaidin Tahir adalah tidak berdasar karena tidak jelas kesalahan dan penyegaran apa yang dimaksud oleh pihak perusahaan, sehingga dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Sdr. Abdullah Sruji dan Sdr. Subaidin Tahir berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi lainnya yang jumlahnya mengacu kepada ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;*
7. Bahwa Pemerintah Republik Indonesia memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan menjamin hak – hak dasar yang dimilikinya dengan tetap memperhatikan perkembangan industri pelayaran nasional dan internasional. Komitmen tersebut tertuang didalam angka 5 pokok – pokok peraturan dan Koda Undang – Undang nomor 15 tahun 2016 tentang pengesahan *maritime labour convention*, 2006 (konvensi ketenagakerjaan maritim, 2006), menjelaskan “*Maritime Labour Convention, 2006(Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu Articles/Pasal – Pasal, Regulations/Peraturan dan Code/Koda. Pasal – Pasal dan peraturan menetapkan hak – hak dan prinsip – prinsip dasar dan kewajiban – kewajiban dasar Negara Anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang meratifikasi Maritime Labour Convention, 2006(Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) sedangkan code/koda memuat rincian – rincian bagia penerapan peraturan – peraturan. Code/koda memuat 2 (dua) bagian yaitu Bagian A berisi standar – standar yang sifatnya mandatory/wajib yang ahrus diterapkan oleh negara yang meratifikasi Konvensi. Regulations/Peraturan dan Code/koda mengatur mengenai:*

Halaman 21 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



1. *Ketentuan minum bagi para pelaut untuk bekerja di kapal;*
2. *Kondisi kerja;*
3. *Akomodasi, fasilitas – fasilitas rekreasi, makanan dan catering;*
4. *Perlindungan Kesehatan, perawatan medik, kesejahteraan dan jaminan sosial;*
5. *Kepatuhan dan penegakan;*

AKIBAT DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MAKA TERGUGAT WAJIB MEMBAYAR HAK PENGGUGAT AKIBAT DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT

8. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha Wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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; dan
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah;

Halaman 22 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - Biaya atau ongkos pulag untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
 - Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;
9. Bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan, yaitu: “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat*”



(2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) ketentuan Pasal 156 ayat

(3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4);

10. Bahwa berdasarkan Pasal 155 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

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

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

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

11. Bahwa karena **PENGGUGAT** telah diberhentikan oleh **TERGUGAT** dan jika kemudian bekerja kembali kepada **TERGUGAT**, maka tidak akan tercipta keharmonisan kinerja antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**. Sehingga atas dasar hal tersebut maka tetap dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pemberian hak sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan uraian rincian sebagai berikut:

1) Hak Uang pesangon : Dihitung dari gaji sebesar **Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah x (dikalikan) 8 (delapan) bulan upah x (dikalikan) 2** dengan total **Rp 104.000.000,-(Seratus Empat Juta Rupiah;**

2) Hak Uang Penghargaan masa kerja dihitung dari gaji sebesar **Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah x (dikalikan) 3 (tiga) bulan upah** dengan total **Rp. 19.500.000,- (Sembilan Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah);**

3) Uang Penggantian Hak **Rp. 123.500.000 (Seratus Dua Puluh Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) x (dikalikan) 15 % (Lima Belas Persen)** dengan total **Rp. 18.525.000 (Delapan Belas Lima Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah);**



12. Bahwa untuk menjamin kewajiban memenuhi isi gugatan ini serta kelancaran pembayaran **TERGUGAT** Kepada **PENGGUGAT**, maka **PENGGUGAT** mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara ini meletakkan sita jaminan/ sita eksekusi terhadap harta/ barang **TERGUGAT** untuk menjamin terpenuhinya tuntutan ganti kerugian materiil dan immateriil yang diajukan **PENGGUGAT** berdasarkan Pasal 720 RV (*Reglement of de Rechtsvordering*) juncto Pasal 261 Ayat (1) RBG dan agar gugatan yang disampaikan oleh **PENGGUGAT** tidak *illusioner* maka **PENGGUGAT** meletakkan sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) berupa kantor **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di **PT. Hasnur Internasional Shipping** Jl. Berangas Timur No.95A Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan;
13. Bahwa juga untuk menjamin ketaatan terhadap isi putusan ini Kepada **TERGUGAT** patut kiranya diletakkan uang *Dwangsom*, apabila **TERGUGAT** lalai memenuhi isi putusan ini, yang apabila lalai agar ditetapkan perharinya dengan denda **Rp1.000.000,- (Satu Juta Rupiah)**;
14. Bahwa karena **TERGUGAT** dinyatakan dihukum berkewajiban membayar hak-hak **PENGGUGAT**, maka patut **TERGUGAT** dibebankan membayar biaya yang timbul atas perkara ini menurut hukum;
15. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan **TERGUGAT** terhadap **PENGGUGAT** tidak didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu maksud dan alasan sebagaimana tersebut dalam Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang ketenagakerjaan dan Undang – Undang nomor 15 tahun 2016 tentang pengesahan *maritime labour convention*, 2006 (konvensi ketenagakerjaan maritim, 2006). **TERGUGAT** terbukti telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga **TERGUGAT** dinyatakan dihukum berkewajiban membayar hak-hak **PENGGUGAT**, maka patut **TERGUGAT** dibebankan membayar biaya yang timbul atas perkara ini menurut hukum. Oleh karena itu, itu mohon kepada majelis hakim pemeriksaan perkara *aquo* menerima seluruh dalil - dalil gugatan **PENGGUGAT**.;

Halaman 25 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



H. PETITUM

PRIMAIR

Berdasarkan fakta-fakta dan alasan hukum tersebut di atas, maka dengan ini **PENGUGAT** memohon agar majelis hakim memeriksa dan mengadili perkara *aquo* di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, berkenan memutuskan :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan **PENGUGAT** sebagai **Mualim I** merupakan pekerjaan bisnis inti (*core business*) yang bersifat tetap;
3. Menyatakan **PENGUGAT** adalah pekerja dengan **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)** yang bekerja pada Perusahaan **TERGUGAT**;
4. Menyatakan **TERGUGAT** telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum;
5. Menyatakan putus hubungan antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
6. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar hak-hak Kepada **PENGUGAT** dengan rincian, berupa:
 - 1) Hak Uang pesangon : Dihitung dari gaji sebesar **Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah x (dikalikan) 8 (delapan) bulan upah x (dikalikan) 2** dengan total **Rp 104.000.000,-(Seratus Empat Juta Rupiah)**;
 - 2) Hak Uang Penghargaan masa kerja dihitung dari gaji sebesar **Rp. 6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah x (dikalikan) 3 (tiga) bulan upah** dengan total **Rp. 19.500.000,- (Sembilan Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)**;
 - 3) Uang Penggantian Hak **Rp. 123.500.000 (Seratus Dua Puluh Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) x (dikalikan) 15 % (Lima Belas Persen)** dengan total **Rp.18.525.000 (Delapan Belas Lima Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah).**

Kewajiban yang harus dibayarkan oleh **TERGUGAT** secara tunai dengan total adalah sebesar **Rp. 142.025.000 (Seratus Empat Puluh Dua Juta Dua Puluh Lima Ribu Rupiah).**

7. Menyatakan sah dan berharga serta meletakkan sita jaminan/ sita eksekusi (*Conservatoir beslag*) terhadap barang bergerak (*roerende goederen*) maupun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak bergerak (*onroerende goederen*) milik pihak **TERGUGAT** yang diajukan **PENGUGAT** berupa kantor **PT. TRANS ENERGY INDONESIA** berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di **PT. Hasnur Internasional Shipping** Jl. Berangas Timur No.95A Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan;

8. Menyatakan beban uang *Dwangsom* kepada **TERGUGAT** untuk mematuhi isi putusan ini, apabila lalai sebesar **Rp1.000.000,- (Satu Juta Rupiah)** setiap harinya;
9. Menghukum **TERGUGAT** membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDER

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

(2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi kuasanya tersebut;

(2.3) Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 130 HIR/154 Rbg sebelum Pokok Perkara diperiksa Majelis Hakim mengupayakan Kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara aquo secara damai akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

(2.7) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawabannya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

- 1) Bahwa **TERGUGAT** menolak seluruh dalil-dalil **PENGUGAT** dalam Gugatan a quo kecuali yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh **TERGUGAT**.

A. EKSEPSI KEWENANGAN KOMPETENSI RELATIF

Halaman 27 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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)



- 2) Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi :
*"Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi **tempat pekerja/buruh bekerja**"*
- 3) Bahwa **PENGGUGAT** sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, bekerja pada **TERGUGAT yang berdomisili hukum di Jakarta** sebagaimana ternyata dalam anggaran dasar **TERGUGAT dan tidak ada kantor cabang di Banjarmasin, hal mana diakui oleh PENGGUGAT** dengan melakukan perbaikan Gugatan yang tidak lagi mencantumkan Alamat Jalan Berangas Timur o. 95A RT.06 RW.01 Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala 70582 Prov. Kalimantan Selatan sebagai Alamat kantor cabang **TERGUGAT karena faktanya memang tidak ada kantor cabang dimaksud.**

Karena **PENGGUGAT** pekerjaannya sebagian besar waktunya adalah bekerja di kapal yang berlayar di laut dan Samudra dan bersandar di pelabuhan yang berbeda-beda dan sesekali bekerja atau melakukan kunjungan kerja di Kantor Perusahaan, maka ketentuan Pasal 81 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang **tempat pekerja/buruh bekerja harus diartikan sebagai tempat domisili Perusahaan dimana PENGGUGAT bekerja.**

Oleh karena itu yang berwenang memeriksa dan mengadili adalah **Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai tempat PENGGUGAT bekerja.**

Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak memiliki kewenangan relative dan oleh karena itu tidak berwenang memeriksa dan mengadili Gugatan a quo, oleh karena itu mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan **Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet otvantkelijk verklaard).**

B. EKSEPSI GUGATAN KABUR (OBSCUUR LIBEL)

- 4) Bahwa **PENGGUGAT** dalam Gugatannya menyebutkan **PENGGUGAT** telah 3x (tiga kali) diangkat sebagai karyawan oleh **TERGUGAT** sebagaimana disebutkan dalam Gugatan dalil ke 8 halaman 7;

Halaman 28 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



- 5) Bahwa **PENGGUGAT** juga mengakui dasar pemberian kerja dalam pekerjaan pelayaran adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) untuk setiap jabatan, atau dengan tegasnya untuk satu jabatan berdasarkan pada satu PKL;
- 6) Bahwa berdasarkan dalil **PENGGUGAT** tersebut maka seharusnya terdapat 3 (tiga) PKL yaitu :
 - a. PKL untuk pemberian kerja sebagai Nakhoda (tanggal naik 11-03-2013 turun 01-06-2014);
 - b. PKL untuk pemberian kerja sebagai Mualim I (tanggal naik 01-08-2014 turun 05-06-2019);
 - c. PKL untuk pemberian kerja sebagai Mualim I (tanggal naik 28-06-2019 turun 28-08-2020);
- 7) Bahwa tetapi tidak dijelaskan oleh **PENGGUGAT**, pemberian kerja atau hubungan kerja mana yang dipermasalahkan dalam Gugatan a quo, karena masing-masing tidak disebutkan tanggal PKL nya sehingga seolah-olah hubungan kerja hanya berdasarkan satu PKL saja sehingga seolah-olah merupakan hubungan kerja yang terus menerus;
- 8) Bahwa faktanya setiap pengangkatan atas jabatan tersebut masing-masing terdapat jeda waktu dan masing-masing berdasarkan PKL yang berbeda-beda, sehingga Gugatan menjadi kabur tidak jelas hak **PENGGUGAT** atas pemberian kerja mana yang dituntut;
- 9) Bahwa karena Gugatan **PENGGUGAT** kabur tidak jelas maka oleh karena itu mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan **Gugatan a quo tidak dapat diterima (*niet otvantkelijk verklaard*)**.

II. DALAM POKOK PERKARA

- 10) Bahwa apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, perkenankan **TERGUGAT** memberikan **JAWABAN** atas pokok perkara Gugatan a quo.
- 11) Bahwa untuk menghindari pengulangan yang tidak perlu, dalil-dalil yang sudah disampaikan oleh **TERGUGAT** dalam **EKSEPSI** mohon dianggap secara mutatis mutandis disampaikan kembali dalam pokok perkara.
- 12) Bahwa **TERGUGAT** menolak seluruh dalil-dalil **PENGGUGAT** kecuali yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh **TERGUGAT**.

Halaman 29 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



A. PENDAHULUAN

- 13) Bahwa berdasarkan Pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (“KUHD”), **Perjanjian Kerja Laut (“PKL”)** adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dimana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nahkoda atau anak buah kapal.
- 14) Bahwa mengenai segala ketentuan mengenai **PKL** berdasarkan **KUHD**, berlaku ketentuan-ketentuan dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPER”) pada Buku Ketiga, Bab VII A, bagian ke – 2, ke – 3, ke – 4 dan ke – 5 yang mana atas ketentuan tersebut dalam **KUHPER** Bab VII A, mengatur mengenai **Perjanjian Kerja**.
- 15) Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 Bab IX Tentang Hubungan Kerja, dalam penjelasan tersebut tidak ada ketentuan mengenai **PKL**, sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (8) yang berbunyi :
- “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”**
- 16) Bahwa pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia PM 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan, yang mana pada Bagian Kelima diatur mengenai Perjanjian Kerja Laut (**PKL**) dan Buku Pelaut, yang dalam ketentuan tersebut pada Pasal 111, berbunyi sebagai berikut :
- “Dalam hal terdapat perbedaan pendapat/perselisihan diantara para pihak didalam masa berlakunya **PKL** dan permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya **PKL** berakhir, maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui pengadilan hubungan industrial dengan mengacu pada **PKL** yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dokumen pendukung lainnya.”*
- 17) Bahwa berdasarkan Asas **Pacta Sunt Servanda**, “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang **berlaku sebagai undang-**



undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang selanjutnya persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik". Oleh karena itu, para pihak demi hukum haruslah tunduk pada apa yang telah dibuatnya yang mana perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang.

B. HUBUNGAN KERJA PENGUGAT DENGAN TERGUGAT

BERDASARKAN PKWT (PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU)

- 18) Bahwa pada dasarnya antara **PENGUGAT** dengan **TERGUGAT** mempunyai hubungan kerja berdasarkan **PKL** untuk waktu tertentu dan untuk satu perjalanan atau lebih, bukan untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 398 KUHD.
- 19) Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas dalil dalam butir 8, yang mana telah didalilkan mengenai **PENGUGAT** menerima upah dari **TERGUGAT** berdasarkan Surat Keterangan Masa Berlayar No.AL.506/03/02/KSOP.BJM-20 yang diterbitkan kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin.
- 20) Bahwa Surat Keterangan Masa Berlayar sebagaimana dimaksud adalah suatu Keterangan yang dikeluarkan oleh Kantor Kesyahbandaran atas nama **PENGUGAT** dan bukan sebagai dasar menerima UPAH dari **TERGUGAT**, yang nyatanya dalam hal ini **PENGUGAT** menerima UPAH dari **TERGUGAT** adalah berdasarkan **PKL**.
- 21) Bahwa tabel dalam dalil ke 8 Gugatan a quo justru menunjukkan hubungan kerja antara **PENGUGAT** dengan **TERGUGAT** tidak berlangsung secara terus menerus tetapi merupakan 3 (tiga) hubungan kerja yang berdiri sendiri, masing-masing didasarkan pada PKL yang berbeda-beda.
- a. Jabatan Nakhoda, sesuai PKL masa kerja antara tanggal 11 Maret 2013 (tanggal naik kapal) sampai dengan tanggal 01 Juni 2014 (tanggal turun kapal) dengan demikian masa kerja adalah 15 (limabelas) bulan;



- b. Jabatan Mualim I, sesuai PKL masa kerja antara tanggal 01 Agustus 2014 (tanggal naik kapal) sampai dengan tanggal 05 Juni 2019 (tanggal turun kapan) dengan demikian masa kerja adalah 58 (limapuluh delapan) bulan atau sama dengan 4 (empat tahun) 10 (sepuluh) bulan;
- c. Jabatan Mualim I sesuai PKL masa kerja antara tanggal 28 Juni 2019 (tanggal naik kapal) sampai dengan tanggal 28 Agustus 2020 (tanggal turun kapal) dengan demikian masa kerja adalah 14 (empatbelas) bulan.

Antara hubungan kerja pertama dengan hubungan kerja kedua terdapat masa jedah selama 2 (dua) bulan;

Antara hubungan kerja kedua dengan hubungan kerja ketiga terdapat masa jedah selama 1 (satu) bulan.

Dengan demikian hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT tidak berlangsung secara terus menerus.

22) Bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab IX "HUBUNGAN KERJA, tidak terdapat ketentuan secara khusus di mengenai PKL, sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (8), yang berbunyi : **"Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri"**

23) Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia PM 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan, yang mana pada Bagian Kelima diatur mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan Buku Pelaut, yang dalam ketentuan tersebut pada Pasal 111, berbunyi sebagai berikut :

"Dalam hal terdapat perbedaan pendapat/perselisihan diantara para pihak didalam masa berlakunya PKL dan permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya PKL berakhir, maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui pengadilan hubungan industrial dengan mengacu pada PKL yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dokumen pendukung lainnya."



24) Bahwa dengan demikian **keberadaan PKL sebagai dasar pemberian kerja adalah** ketentuan hukum *lex specialis ketenakerjaan di bidang pelayaran* yang harus dihormati dan oleh karena itu harus ditaati oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT;

Harus diingat pula setiap PKL harus lebih dulu disahkan oleh Pejabat Negara dalam hal ini Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan oleh karena itu menjadi dasar hukum yang mutlak dalam hubungan kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT) antara Pekerja dengan Pengusaha, dalam hal ini antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT.

25) Bahwa **TERGUGAT** menolak anjuran No. 565/1669/HI-NKT tertanggal 10 Mei 2021 dikarenakan hasil anjuran Mediator tersebut tidak mempertimbangkan fakta hukum PKL yang harus memperoleh pengesahan dari Pejabat Negara yaitu Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan maka merupakan **produk Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 5 Tahun 1986 dan UU Nomor 9 Tahun 2004.**

26) Bahwa PKL pasal 9 menyebutkan, Pemberi Kerja / Pengusaha berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, antara lain yaitu "Pihak II (Pekerja) kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah, atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I (Pemberi Kerja / Pengusaha);

27) Bahwa **PENGUGAT** sebagaimana dibuktikan dalam beberapa Berita Acara yang juga ditandatangani oleh PENGUGAT, telah lalai dalam tugas menjalankan jabatannya selaku MUALIM I sehingga menimbulkan kerugian bagi TERGUGAT antara lain menimbulkan muatan kapal yang longsor, dan kejadian kecelakaan yang membuat kapal menjadi rusak/penyok, kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan stoper tanduk towing patah sehingga pengiriman muatan menjadi tertunda dan harus dilakukan



perbaikan di pelabuhan setempat, kecelakaan terjadinya benturan atau tabrakan dengan kapal lain, dan terjadinya pencurian dapra tongkang;

28) Bahwa atas sejumlah peristiwa tersebut dimana menjadi tanggung jawab **PENGUGAT**, maka **TERGUGAT** pada awalnya bermaksud mengambil tindakan hukum baik perdata maupun pidana atas diri **PENGUGAT** tetapi kemudian **PENGUGAT** memilih untuk mengundurkan diri asalkan tidak ada tuntutan hukum terhadap dirinya;

29) Bahwa oleh karena itu tidak salah apabila **TERGUGAT** melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan permintaan **PENGUGAT** untuk mengundurkan diri sebagai MUALIM I dan sebagai JURU MUDI. Pemutusan Hubungan Kerja terpaksa dilakukan oleh **TERGUGAT** dalam rangka peningkatan kinerja Perusahaan terkait Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, dengan melakukan penyegaran kepada Kru yang berada di atas kapal.

30) Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja atas keinginan sendiri **PENGUGAT** untuk mengundurkan diri, **TERGUGAT** sudah memberikan semua hak-haknya sesuai PKL.

31) Bahwa dengan adanya gugatan perselisihan keenagakerjaan a quo yang diajukan oleh **PENGUGAT**, maka dengan ini **TERGUGAT** mencadangkan segera akan mengambil tindakan hukum baik pidana maupun perdata terhadap **PENGUGAT** atas sejumlah kelalaiannya yang menimbulkan kerugian bagi **TERGUGAT**.

C. MENOLAK PERMOHONAN SITA JAMINAN

32) Bahwa **TERGUGAT** dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil **PENGUGAT** yang mana **PENGUGAT** memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin agar meletakkan sita jaminan (*Conservatoir Beslaag*) atas Kantor milik **TERGUGAT**.



- 33) Bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir Beslaag*) yang dilakukan oleh **PENGGUGAT** adalah permohonan sita jaminan yang tidak jelas dan menyalahi kaidah hukum sita.
- 34) Bahwa untuk mengajukan permohonan sita harus diperhatikan apakah dalam perkara perdata *a quo* telah terjadi kondisi-kondisi yang disyaratkan dalam **Pasal 227 HIR**, yaitu sebagai berikut :
- a) Ada persangkaan yang beralasan.
 - b) Tergugat akan menggelapkan barang-barangnya dengan maksud menjauhkan barang-barang itu dari kepentingan Penggugat.
 - c) Sebelum putusan berkekuatan hukum tetap.

Maka berdasarkan **Pasal 227 HIR** tersebut, **PENGGUGAT** harus dapat membuktikan terlebih dahulu adanya alasan-alasan tersebut diatas sebelum mengajukan permohonan sita jaminan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin.

- 35) Bahwa untuk memutuskan mengenai masalah sita jaminan, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin harus sangat memperhatikan alasan-alasan yang menjadi dasar permohonan sita jaminan tersebut, sebagaimana diatur pada **BUTIR 1 (A) SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA (SEMA RI) NOMOR 05 TAHUN 1975 TENTANG SITA JAMINAN (CONSERVATOIR BESLAAG)** yang memerintahkan :

“...AGAR PARA HAKIM BERHATI-HATI SEKALI DALAM MENERAPKAN ATAU MENGGUNAKAN LEMBAGA SITA JAMINAN (CONSERVATOIR BESLAAG) DAN SEKALI-KALI JANGAN MENGABAIKAN SYARAT-SYARAT YANG DIBERIKAN OLEH UNDANG-UNDANG...”

- 36) Bahwa hal yang sama juga dikemukakan oleh **M. YAHYA HARAHAHAP, S.H.**, didalam bukunya **Permasalahan dan Penerapan Sita Jaminan *Conservatoir Beslaag*** (cetakan II, Penerbit Pustaka, Bandung, Tahun 1990, Halaman 34-35) yang menyatakan (kutip) :

“...OLEH KARENA ITU, AGAR PENDERITAAN DAN PENGHUKUMAN YANG BELUM BERDASAR KESALAHAN ITU JANGAN SAMPAI KELIRU

Halaman 35 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



DI BELAKANG HARI, HAKIM YANG BERSANGKUTAN HARUS HATI-HATI DAN CERMAT. JANGAN SAMPAI TERJADI, SITA YANG SUDAH DILETAKKAN ATAS HARTA TERGUGAT TAPI PADA SAAT PUTUSAN DIJATUHKAN, TERNYATA HAKIM YANG BERSANGKUTAN MENOLAK GUGATAN PENGUGAT...”

37) Bahwa mohon Yang Mulia Majelis Hakim untuk tidak mengabulkan permohonan sita jaminan karena :

- PENGUGAT** tidak dapat memberikan bukti otentik apakah benar obyek dimaksud adalah milik **TERGUGAT** atau milik pihak ketiga ?
- Apakah nilai obyek yang dimohonkan sita jaminan sesuai dengan nilai tuntutan yang diajukan dalam Gugatan a quo

38) Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, jelas permohonan sita jaminan (*Conservatoir Beslaag*) **PENGUGAT** atas harta benda **TERGUGAT** baik bergerak maupun tidak bergerak adalah tidak berdasarkan hukum dan oleh karenanya, mohon Yang Mulia Majelis Hakim menolak permohonan sita jaminan **PENGUGAT** tersebut.

D. MENOLAK PERMOHONAN DWANGSOM

39) Bahwa oleh karena **PENGUGAT** tidak menguraikan alasan dan dasar permohonan dwangsom maka permohonan dwangsom menjadi tidak berdasar menurut hukum oleh karena itu mohon Yang Mulia Majelis Hakim menolaknya.

40) Bahwa berdasarkan uraian dan dalil **TERGUGAT** sampaikan yang didasarkan pada ketentuan hukum serta didasarkan pada bukti-bukti yang sah menurut hukum dan sebaliknya dalil-dalil Gugatan a quo **PENGUGAT** tidak dapat mengajukan bukti-bukti yang sah menurut hukum, maka **TERGUGAT** mohon kepada **YANG MULIA MAJELIS HAKIM PERKARA NO. 23/PDT.SUS-PHI/2023/PN.BJM**, untuk dapat memeriksa, mengadili dan memutus yang sebagai berikut :

--- M E N G A D I L I ---

DALAM EKSEPSI

Halaman 36 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Menerima dan mengabulkan **EKSEPSI** yang diajukan oleh **TERGUGAT** untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh **PENGUGAT** tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard / NO*).

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya atau setidaknya Gugatan **PENGUGAT** dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

Atau apabila yang mulia Majelis Hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

(2.6) Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat juga telah mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.7) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Bukti P.1 : Surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan Nomor : 565/1669/HI-NKT Perihal Anjuran Mediator, Tanggal 10 Mei 2021;
2. Bukti P.2 = Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. TRANS ENERGY INDONESIA Melawan ABDULLAH SRUJI Dan SUBAIDIN TAHIR, Tanggal 10 April 2021;
3. Bukti P.3 = Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1428 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara BORDJO SINAGA Melawan PT. SINAR ALAM DUTA PERDANA;
4. Bukti P.4 = Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 313 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara SYAMSUDDIN dan ZAENAL Melawan PT. RUSANTO BERSAUDARA;
5. Bukti P.5 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1243 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara SIDIK Melawan PT. BUANA JAYA PRATAMA;

Halaman 37 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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

6. Bukti P.6 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara ISRA Melawan PT. CAHAYA UJUNG PULAU LAUT;
7. Bukti P.7 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 372 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara HENDRA GIRI Melawan PT. PATRIA MARITIM LINES;
8. Bukti P.8 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1381 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara RUSTAM Melawan PT. BATUAH ABADI LINES;
9. Bukti P.9 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1821 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara MOCHAMAD SUHARNANTO DKK Melawan PT. SAMUDRA PACISIF MARINE dan PT. TRI ELANGJAYA MARITIM;
10. Bukti P.10 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 639 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. HABCO PRATAMA Melawan NASRUDDIN dan DEDI SAPUTRA;
11. Bukti P.11 = Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1128 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara DANIEL SESA Melawan PT. PATRIA MARITIM LINES;
12. Bukti P.12 = Buku Pelaut Nomor : F 039468 atas Nama ABDULLAH SRUJI;
13. Bukti P.13 = Surat Keterangan Masa Berlayar Nomor : AI.506/01/02/KSOP.BJM-20 atas Nama ABDULLAH SRUJI, Tanggal 09 September 2020;
14. Bukti P.14 = Perjanjian Kerja Laut No. PK.301/24/3/ KSOP.Mrd-13 tanggal 11 Maret 2013 yang disahkan oleh Kepala Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Marunda;
15. Bukti P.15 = Perjanjian Kerja Laut No. PK.305/201/8/ KSOP.BJM/2017 tanggal 21 Juli 2017 yang disahkan oleh Kasie Keselamatan Berlayar Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Banjarmasin;
16. Bukti P.16 : Rekening Koran Bank mandiri Syariah (BSM) Mudharabah No rekening : 7119830938 atas nama ABDULLAH SRUJI, Periode Januari 2020;

Halaman 38 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



17. Bukti P.17 : Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 007/SPK-TEI/VIII/2020, Tanggal 28 Agustus 2020;

(2.8) Menimbang bahwa bukti surat P.1 sampai dengan P.17 telah dibubuhi Materai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya kecuali Bukti P.3, P.4, dan P.17 merupakan Foto copy dari foto copy ;

(2.9) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian Penggugat tidak menghadirkan saksi di persidangan;

(2.10) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa : Bukti T-1 : Peraturan Menteri Perhubungan nomor PM 84 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal ;

(2.11) Menimbang bahwa bukti surat T-1 telah dibubuhi Materai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya berupa Foto copy dari foto copy;

(2.12) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian Tergugat tidak menghadirkan saksi di persidangan;

(2.13) Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 19 Maret 2024;

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

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

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi sebagaimana telah diuraikan diatas;

(3.1.2) Menimbang bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili (kompetensi relatif), maka berdasarkan Pasal 162 R.Bg Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi tersebut sebagai berikut;

(3.1.3) Menimbang bahwa Dalam Jawabannya Tergugat telah mengajukan Eksepsi tentang kewenangan mengadili yang telah diputus dalam Putusan Sela

Halaman 39 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm tanggal 29 Januari 2024, yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Menolak Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berwenang untuk memeriksa dan memutus Perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm;
3. Memerintahkan Pihak Penggugat dan Tergugat untuk melanjutkan persidangan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir ;

(3.1.4) Menimbang bahwa selain itu Tergugat mengajukan eksepsi diluar kewenangan mengadili, yang pada pokoknya : bahwa gugatan Penggugat Kabur (*obscuur Libel*) karena dalam Gugatan Penggugat menyebutkan sudah 3 (tiga) kali diangkat Karyawan oleh Tergugat dan Penggugat mengakui dasar pemberian kerja berdasarkan Peranjian Kerja Laut (PKL) untuk setiap Jabatan namun tidak dijelaskan PKL mana yang dipermasalahkan;

(3.1.5) Menimbang bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut Penggugat menanggapi yang pada pokoknya :

1. Bahwa Tergugat terlihat tidak memahami mengenai formulasi syarat sah perumusan gugatan yang dianggap memenuhi syarat formil, dikarenakan dalam setiap bantahannya, hanya berangkat dari asumsi yang dibuat – buat, yang mana tidak merujuk pada sumber hukum yang berlaku di Indonesia, apa yang dimaksud dengan Obscuur Libel Menurut M. Yahya Harahap, yaitu berdasarkan pengamatan dan pengamatan praktik peradilan, penggabungan kedua isi teori dalam perumusan gugatan, untuk menghindari terjadinya perumusan dalil gugatan yang kabur atau Obscuur Libel (gugatan yang gelap);
2. Bahwa PENGGUGAT telah menempuh dan memenuhi syarat sebagai awak kapal sesuai dengan diatur dalam Pasal 224 ayat 2 Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, yaitu :
 - a. Penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar; dan



- b. Berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, Nakhkoda memasukkan nama dan jabatan awak kapal yang sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku siji yang disahkan oleh syahbandar.

(3.1.6) Menimbang bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat serta tanggapan dari Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

(3.1.7) Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti eksepsi dari Tergugat ternyata isinya menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pokok perkara sehingga pemeriksaannya akan dibahas lebih lanjut dalam pokok perkara. Oleh karena itu, eksepsi Tergugat tidak dapat diterima.

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja diperusahaan Tergugat sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2020 dengan posisi Nakhoda dan Mualim I. Penggugat dipekerjakan secara terus menerus sejak tahun 2013 hingga 2020;
2. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Masa Belayar yang diterbitkan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin pada tanggal 09 September 2020 yang didasari pada Buku Pelaut Nomor F 039468 milik Penggugat, Penggugat telah bekerja secara terus menerus pada perusahaan Tergugat sejak 11 Maret 2013 pada Kapal TB. TRANS ENERGY 194 dengan jabatan sebagai Nakhoda dan terakhir sebagai Mualim I pada Kapal TB. TRANS ENERGY 1945 dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp.6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah);
3. Bahwa sebelum dilakukannya proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat belum pernah sama sekali menerima surat peringatan dari pihak PT. TRANS ENERGY INDONESIA, baik itu Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3;
4. Bahwa berdasarkan Surat Nomor: 007/SPK-TEI/VIII/2020 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal tanggal 28 Agustus 2020 "Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal", Alasan tersebut sangatlah tidak rasional dan tidak berdasarkan pada Undang – Undang



Ketenagakerjaan. Sehingga, hal tersebut merupakan suatu upaya yang tidak dapat dibenarkan dalam aturan ketenagakerjaan dan semakin menguatkan bahwa pihak Tergugat ingin menghindari pemenuhan hak normatif yang menjadi tuntutan Penggugat;

5. Bahwa Tergugat dengan menggunakan alasan "Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal". Cenderung mengarah kepada tindakan efisiensi sebagai mana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa karena Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat dan jika kemudian bekerja kembali kepada Tergugat, maka tidak akan tercipta keharmonisan kinerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga atas dasar hal tersebut maka tetap dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pemberian hak sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan, dengan Kewajiban yang harus dibayarkan oleh Tergugat secara tunai dengan total adalah sebesar **Rp. 142.025.000** (seratus empat puluh dua juta dua puluh lima ribu rupiah);

(3.2.2) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas mengenai Penggugat menerima upah dari Tergugat berdasarkan Surat Keterangan Masa Belayar No.AL.506/03/02/KSOP.BJM-20 yang diterbitkan kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin, Surat Keterangan tersebut adalah suatu Keterangan yang dikeluarkan oleh Kantor Kesyahbandaran atas nama Penggugat dan bukan sebagai dasar menerima Upah dari Tergugat, Penggugat menerima Upah dari Tergugat adalah berdasarkan PKL.
2. Bahwa tabel dalam dalil ke 8 justru menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak berlangsung secara terus menerus tetapi merupakan 3 (tiga) hubungan kerja yang berdiri sendiri, masing-masing didasarkan pada PKL yang berbeda-beda.



3. Bahwa keberadaan PKL sebagai dasar pemberian kerja adalah ketentuan hukum *lex specialis* ketenakerjaan di bidang pelayaran yang harus dihormati dan ditaati oleh Penggugat dan Tergugat, setiap PKL harus lebih dulu disahkan oleh Pejabat Negara dalam hal ini Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan oleh karena itu menjadi dasar hukum yang mutlak dalam hubungan kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT) antara Pekerja dengan Pengusaha, dalam hal ini antara Penggugat dengan Tergugat.
4. Bahwa Dalam PKL pasal 9 menyebutkan, Pemberi Kerja / Pengusaha berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, antara lain yaitu "Pihak II (Pekerja) kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah, atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I (Pemberi Kerja / Pengusaha);
5. Bahwa sebagaimana dibuktikan dalam beberapa Berita Acara yang juga ditandatangani oleh Penggugat, telah lalai dalam tugas menjalankan jabatannya selaku MUALIM I sehingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat antara lain menimbulkan muatan kapal yang longsor, kecelakaan yang membuat kapal menjadi rusak/penyok, kecelakaan yang menimbulkan kerusakan stoper tanduk towing patah sehingga pengiriman muatan menjadi tertunda dan harus dilakukan perbaikan di pelabuhan setempat, kecelakaan benturan atau tabrakan dengan kapal lain, dan terjadinya pencurian dapra tongkang;
6. Bahwa atas sejumlah peristiwa tersebut dimana menjadi tanggung jawab Penggugat, maka Tergugat pada awalnya bermaksud mengambil tindakan hukum baik perdata maupun pidana atas diri Penggugat tetapi kemudian Penggugat memilih untuk mengundurkan diri asalkan tidak ada tuntutan hukum terhadap dirinya;
7. Bahwa oleh karena itu tidak salah apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan permintaan Penggugat sebagai MUALIM I. Pemutusan Hubungan Kerja terpaksa dilakukan oleh Tergugat dalam rangka peningkatan kinerja Perusahaan terkait Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, dengan melakukan penyegaran kepada Kru yang berada di atas

Halaman 43 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



kapal dan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat sudah memberikan semua hak-haknya sesuai PKL.

(3.2.3) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah Pelaut yang Bekerja pada PT. TRANS ENERGY INDONESIA dengan Jabatan terakhir sebagai MUALIM I dengan gaji terakhir sebesar Rp. 6.500.000,-(enam juta lima ratus ribu rupiah) ;

(3.2.4) Menimbang, bahwa yang menjadi Perselisihan antara kedua belah pihak adalah Bahwa Penggugat sebelum dilakukannya proses Pemutusan Hubungan Kerja belum pernah menerima Surat Peringatan, baik itu Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3, berdasarkan Surat Nomor: 007/SPK-TEI/VIII/2020 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 28 Agustus 2020 Perusahaan melakukan penyegaran kepada kru yang berada diatas kapal, Alasan tersebut sangatlah tidak rasional dan tidak berdasarkan pada Undang – Undang Ketenagakerjaan dan semakin menguatkan bahwa pihak Tergugat ingin menghindari pemenuhan hak normatif yang menjadi tuntutan Penggugat, karena Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat dan jika kemudian bekerja kembali kepada Tergugat, maka tidak akan tercipta keharmonisan kinerja. Sehingga atas dasar hal tersebut maka tetap dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pemberian hak sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang Ketenagakerjaan, dengan Kewajiban yang harus dibayarkan oleh Tergugat secara tunai dengan total adalah sebesar **Rp. 142.025.000** (seratus empat puluh dua juta dua puluh lima ribu rupiah) namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat, berdasarkan PKL pasal 9 menyebutkan, Pemberi Kerja / Pengusaha berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, antara lain yaitu “Pihak II (Pekerja) kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah, atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I (Pemberi Kerja / Pengusaha), dalam beberapa Berita Acara yang ditandatangani oleh Penggugat, Penggugat telah lalai dalam tugas menjalankan jabatannya selaku Mualim I sehingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat antara lain menimbulkan muatan kapal longsor, kecelakaan yang membuat kapal

Halaman 44 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



menjadi rusak/penyok, kecelakaan yang menimbulkan kerusakan stoper tanduk towing patah sehingga pengiriman muatan menjadi tertunda dan harus dilakukan perbaikan di pelabuhan setempat, kecelakaan benturan atau tabrakan dengan kapal lain, dan terjadinya pencurian Dapra Tongkang, Tergugat pada awalnya bermaksud mengambil tindakan hukum baik perdata maupun pidana atas diri Penggugat tetapi kemudian Penggugat memilih untuk mengundurkan diri asalkan tidak ada tuntutan hukum terhadap dirinya karena itu tidak salah apabila Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan permintaan Penggugat sebagai Mualim I, Pemutusan Hubungan Kerja terpaksa dilakukan oleh Tergugat dalam rangka peningkatan kinerja Perusahaan terkait Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, dengan melakukan penyegaran kepada Kru yang berada di atas kapal dalam pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat sudah memberikan semua hak-haknya sesuai Perjanjian Kerja Laut (PKL).

(3.2.5) Menimbang, bahwa dengan demikian perselisihan tersebut merupakan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

(3.2.6) Menimbang, bahwa berdasarkan permasalahan tersebut maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Laut (PKL);
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sah secara hukum;
3. Apakah Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya;

(3.2.7) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana ketentuan pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUHPerdata;

(3.2.8) Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P.1 sampai dengan P.17;

(3.2.9) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1;

Halaman 45 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



(3.2.10) Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan dibawah ini;

(3.2.11) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-14, Berupa Perjanjian Kerja Laut Nomor : 301/23/24/3/KSOP.Mrd-13 yang dibuat oleh DARWIS NASUTION Jabatan Direktur yang menyatakan dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran PT. TRANS ENERGY INDONESIA Berkedudukan di Jakarta selanjutnya disebut Pihak I dengan ABDULLAH SRUJI Selanjutnya disebut Pihak II yang disahkan oleh SUWANDI, SH., MH Sebagai Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Marunda pada tanggal 11 Maret 2013, yang menerangkan bahwa pada Pasal 2, a. Pihak II Mengadakan Ikatan Dinas dengan Pihak I untuk bekerja pada Kapal – kapal yang ditunjuk oleh Pihak I termasuk Kapal – Kapal yang dipergunakan oleh Pihak I untuk berlayar di Laut dengan pangkat Permulaan sebagai NAKHODA di TB TRANS ENERGY 194 Terhitung Mulai Tanggal 11 Maret 2013 dan Pihak II bersedia dipekerjakan pada bagian administrasi dan atau teknik di darat bila di kehendaki oleh Pihak I, b. Pihak II harus dapat melalui masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 11 Maret 2013 dan selama masa percobaan, Pihak II maupun Pihak I boleh mengahiri Perjanjian kerja ini dimana Pihak II diterima dan Pihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan dalam bidang keuangan;

Pasal 3 Pihak I maupun Pihak II dapat mengahiri Perjanjian Kerja atau Hubungan Kerja ini sesudah melalui masa kerja selama 3 (tiga) Bulan terhitung mulai tanggal 11 Maret 2013 dengan tenggang Waktu selama 3x24 Jam sebelum saat Perjanjian Kerja ini berakhir;

(3.2.13) Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti P-15, Berupa Perjanjian Kerja Laut Nomor : 305/201/8/KSOP.BJM/2017 yang dibuat oleh FAHRYAN Jabatan Kepala Cabang Perusahaan Pelayaran PT. TRANS ENERGY INDONESIA Berkedudukan Di Banjarmasin selanjutnya disebut Pihak I dengan ABDULLAH



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SRUJI Selanjutnya disebut Pihak II yang disahkan oleh CAPT DENNY BERKIAH PANDELAKI Jabatan Sebagai Kasie Keselamaan Berlayar Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Banjarmasin pada tanggal 21 Juli 2017, yang menerangkan bahwa pada : Pasal 2 huruf a. Pihak II Mengadakan Ikatan Dinas dengan Pihak I untuk bekerja pada Kapal – kapal yang ditunjuk oleh Pihak I termasuk kapal – Kapal yang dpergunakan oleh Pihak I untuk berlayar dilaut dengan pangkat Permulaan sebagai MUALIM I Mulai Tanggal 21 Juli 2017 dan Pihak II bersedia dipekerjakan pada bagian administrasi dan atau teknik didarat bila dikehendaki oleh Pihak I, huruf b. Pihak II harus melalui masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 21 Juli 2017 dan selama masa percobaan, Ppihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan dalam bidang keuangan;

Pasal 3 Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri Perjanjian Kerja atau Hubungan Kerja ini sesudah melalui masa kerja selama 12 (dua belas) Bulan terhitung mulai tanggal 21 Juli 2013 dengan tenggang Waktu 2 Minggu sebelum saat Perjanjian Kerja ini berakhir;

(3.2.14) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-12, Berupa Buku Pelaut Nomor F 039468 atas ABDULLAH SRUJI, Kode Pelaut : 6200353084BP11417 yang menerangkan Pada Halaman 17 dan 18 Tentang Penyijilan / Mustering sebagai berikut :

1. Nama Kapal : TB TRANS ENERGY 1945, Jabatan Mualim I Ijasah ANT IV, Tempat dan Tanggal Sijil Naik : Banjarmasin 21 Juli 2017, Tempat dan Tanggal Sijil Turun Cirebon 05 Juni 2019, Alasan Sijil Turun : Cuti;
2. Nama Kapal : TB TRANS ENERGY 1945, Jabatan Mualim I Ijasah ANT IV, Tempat dan Tanggal Sijil Naik : Cirebon 28 Juni 2019, Tempat dan Tanggal Sijil Turun Sungai Puting 27 Februari 2020, Alasan Sijil Turun : Off;
3. Nama Kapal : TB TRANS ENERGY 1945, Jabatan Mualim I Ijasah ANT IV, Tempat dan Tanggal Sijil Naik : Sungai Puting 27 Februari 2020, Tempat dan Tanggal Sijil Turun : Sungai Puting 28 Agustus 2020;

(3.2.15) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) dan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur sebagai berikut:

Halaman 47 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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)



Pasal 1 angka (15) : *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah".*

Pasal 56 ayat (1) : *"Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu".*

(3.2.16) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), menyatakan bahwa : "Yang diartikan dengan perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, di mana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal";

(3.2.17) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 398 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), dikatakan bahwa: "Perjanjian kerja laut dapat diadakan untuk *waktu tertentu*, untuk *satu perjalanan atau lebih*, untuk *waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian*";

(3.2.18) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dikatakan bahwa: "definisi Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan";

(3.2.19) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga Pasal 1 angka 3, dikatakan bahwa: "Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal";

(3.2.20) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dikatakan bahwa: untuk dapat bekerja sebagai awak kapal, wajib memenuhi persyaratan :

- a. Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Keterampilan Pelaut;
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun;
- c. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu;
- d. Disijil.



(3.2.21) Menimbang, bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 224 Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, dikatakan bahwa :

Ayat (1): Setiap orang yang bekerja di kapal dalam jabatan apa pun harus memiliki :

- Kompetensi,
- Dokumen pelaut, dan
- Disijil oleh Syahbandar.

Ayat (2): Sijil Awak Kapal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tahapan:

- a. penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar; dan
- b. berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, Nakhoda memasukkan nama dan jabatan Awak Kapal sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku sijil yang disahkan oleh Syahbandar.

(3.2.22) Menimbang, bahwa berdasarkan Penjelasan Pasal 224 ayat (1) Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, dikatakan bahwa : “Yang dimaksud dengan “dokumen pelaut” adalah dokumen identitas pelaut dan perjanjian kerja laut. Dokumen identitas pelaut antara lain terdiri atas Buku Pelaut dan Kartu Identitas Pelaut. Yang dimaksud dengan “disijil” adalah dimasukkan dalam buku daftar awak kapal yang disebut buku sijil yang berisi daftar awak kapal yang bekerja di atas kapal sesuai dengan jabatannya dan tanggal naik turunnya yang disahkan oleh Syahbandar”. Dalam perkara a quo Penggugat terbukti memiliki Buku Pelaut Nomor: F 039468 dan Kode Pelaut/Seafarer Code : 6200353084BP11417 (vide bukti P-12);

(3.2.23) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 56 Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, dikatakan bahwa : “Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran “;

(3.2.24) Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti surat berupa Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan Buku Pelaut sebagaimana di atas, terbukti bahwa Penggugat



pernah bekerja pada Tergugat sebagai Awak Kapal dengan jabatan terakhir sebagai MUALIM I, dengan Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dilakukan tidak secara terus menerus melainkan ada jeda waktu antara Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang satu dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang lain;

(3.2.25) Menimbang, bahwa dari bukti-bukti dan ketentuan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan Perjanjian Kerja yang berbeda dengan Perjanjian Kerja pada umumnya di bidang ketenagakerjaan, Perbedaan antara Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga sudah dinyatakan dalam Penjelasan **Pasal 51 ayat (2)** Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatakan bahwa: *"Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan Perjanjian Kerja Laut"*.

(3.2.26) Menimbang, bahwa secara eksplisit pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) terdapat dalam:

- a) Kitab Undang – Undang Hukum Dagang (KUHD);
- b) Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan;
- d) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan;

(3.2.27) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara mendetail mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) hanya menyebut Perjanjian Kerja Laut pada Penjelasan Pasal 51 ayat (2). Pengaturan secara khusus dan mendetail mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) secara nyata terdapat di dalam KUHD sebagai Lex Spesialis yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut (PKL), terutama pada Buku II tentang Hak dan Kewajiban yang timbul dari Pelayaran, yang kemudian diatur juga dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, serta telah memiliki aturan turunannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepelautan dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan;

(3.2.28) Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diatur dalam KUHD dan Perjanjian Kerja Yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang sudah mempunyai definisi yang berbeda dimana Pengertian Perjanjian Kerja Laut secara spesifik menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh mengingatkan diri pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) selain menyebutkan secara spesifik perusahaan dan jabatan, Perbedaan Perjanjian Kerja laut dengan Perjanjian Kerja adalah Perjanjian Kerja laut dapat dibuat dalam 3 bentuk Perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 398 KUHD yaitu diadakan untuk waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih dan untuk waktu yang tidak ditentukan atau sampai pemutusan perjanjian . Sedangkan bentuk Perjanjian Kerja yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No 6 tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu;

(3.2.29) Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diadakan untuk Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 398 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan di antaranya adanya pembatasan waktu dengan jangka waktu lamanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 5 (lima) Tahun, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang telah mengubah Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Halaman 51 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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)



Hubungan Kerja. Demikian juga implikasi hukumnya pun berbeda yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak melebihi dari 5 (lima). Sedangkan dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) waktu tertentu tidak mengatur mengenai mekanisme perpanjangan Perjanjian Kerja Laut (PKL), sehingga ketika Penggugat turun dari Kapal (*sign off*) karena jangka waktu Perjanjian Kerja Laut (PKL) waktu tertentu berakhir atau yang dikenal dengan *cuti off* atau *finish contract*, maka otomatis hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir;

(3.2.30) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) bukan hanya sekedar dasar dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi merupakan juga sebuah **Dokumen Khusus** bagi pelaut dan merupakan Akta Otentik karena ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat di hadapan Syahbandar dan disahkan oleh syahbandar sebagai Pejabat Pemerintah yang berwenang di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dengan pengaturan hukum yang bersifat Lex Specialist yang diatur Dalam KUHD, dan ketentuan tersebut tidak terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta turunannya yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut (PKL), Dengan perkataan lain, apabila PKL terdapat pengaturannya dalam KUHD / Undang – undang Pelayaran, maka ketentuan dalam Undang - undang Ketenagakerjaan dikesampingkan. Dalam kaitan ini, berlaku azas metaprinciple yang mengatakan “**lex posterior generalis, non derogat legi priori specialis**” (Philipus M. Hadjon, Titiek Sri Djatmiati, “Argumentasi Hukum”, Gajah Mada University Press, hal. 54, yang artinya Undang – undang yang terbit kemudian yang generalis (bersifat umum) tidak mengalahkan (mengesampingkan) pendahulunya yang spesialis (bersifat khusus). Oleh karena itu, dengan telah adanya pengaturan umum dalam Undang - undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Halaman 52 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang tentunya tidak mengesampingkan ketentuan dalam Kitab Undang – undang Hukum Dagang (KUHD) atau Undang undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran (yang bersifat khusus).

2. Bahwa untuk menjamin keselamatan pelayaran sebagai penunjang kelancaran lalu lintas kapal di laut, diperlukan adanya awak kapal yang berkeahlian khusus, berkemampuan dan terampil, dengan demikian setiap kapal yang akan berlayar harus diawaki dengan awak kapal yang cukup dan cakap untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya sesuai dengan ;
3. Bahwa berdasarkan penandatanganan Perjanjian Kerja Laut (PKL), maka Nakhoda memasukkan nama dan jabatan sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku siji yang ada diatas kapal dan disahkan oleh Syahbandar;
4. Bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat ketika telah habis jangka waktunya kemudian dibuatkan lagi Perjanjian Kerja Laut (PKL) baru, maka Perjanjian Kerja Laut (PKL) baru tersebut harus dianggap berbeda dan terpisah, dan bukan merupakan perpanjangan dari Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang lain atau yang telah habis jangka waktunya, sehingga secara hukum Perjanjian Kerja Laut (PKL) tersebut tidak dapat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah berakhir tidak dapat disamakan dengan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, perjanjian yang telah berakhir adalah *post kontrakctual*, artinya jangka waktu perjanjian tersebut sudah berakhir berdasarkan isi kesepakatan, sehingga ketika Perjanjian Kerja Laut (PKL) telah berakhir maka berakhir pula hubungan kerja antara Pengusaha kapal dengan awak kapal;

(3.2.31) Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diadakan untuk waktu tertentu;



(3.2.32) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sah secara hukum;

(3.2.33) Menimbang bahwa dalam Posita gugatan Penggugat huruf E angka 4 dan 5 yang menyatakan bahwa sebelum dilakukan proses PHK Penggugat belum pernah sama sekali menerima Surat Peringatan 1, Peringatan 2 dan Peringatan 3 dan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Surat Nomor : 007/SPK-TEI/VIII/2020 "Perusahaan melakukan Penyegaran Kepada Kru yang berada diatas Kapal;

(3.2.34) Menimbang bahwa dalam Jawaban Tergugat 27 dan 29 yang menyatakan bahwa Penggugat sebagaimana dibuktikan dalam beberapa Berita Acara yang juga ditandatangani oleh Penggugat, telah lalai dalam tugas menjalankan jabatannya selaku Mualim I sehingga menimbulkan Kerugian bagi Tergugat antara lain menimbulkan muatan Kapal yang longsor, dan kejadian kecelakaan, yang membuat kapal menjadi rusak/penyok, kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan stoper tanduk towing patah sehingga pengiriman muatan menjadi tertunda dan harus dilakukan perbaikan dipelabuhan setempat, kecelakaan terjadinya benturan atau tabrakan dengan kapal lain, dan kejadian pencurian dapra tongkang, bahwa tidak salah apabila Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Permintaan Penggugat untuk mengundurkan diri sebagai Mualim I, Pemutusan Kerja terpaksa dilakukan oleh Tergugat dalam rangka peningkatan Kinerja Perusahaan Terkait sumber daya manusia yang dibutuhkan, dengan melakukan penyegaran terhadap kru yang ada diatas kapal

(3.2.35) Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

(3.2.36) Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti P-15, Berupa Perjanjian Kerja Laut Nomor : 305/201/8/KSOP.BJM/2017 yang dibuat oleh FAHRYAN Jabatan Kepala Cabang Perusahaan Pelayaran PT. TRANS ENERGY INDONESIA Berkedudukan Di Banjarmasin selanjutnya disebut Pihak I dengan ABDULLAH SRUJI Selanjutnya disebut Pihak II yang disahkan oleh CAPT DENNY BERKIAH PANDELAKI Jabatan Sebagai Kasie Keselamaan Berlayar Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Banjarmasin pada tanggal 21 Juli 2017,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang menerangkan bahwa pada **Pasal 9** menerangkan bahwa Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan – alasan yang mendesak umpamanya : a. Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah dimaksud Pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I;

(3.2.37) Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti P-17, Berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 007/SPK-TEI/VIII/2020 yang dibuat dan ditandatangani oleh SAMSON LENGANG BUNGSU Jabatan Manager Personalia PT. TRANS ENERGY INDONESIA yang diketahui oleh NOFELRIRI ZAINI Jabatan Sebagai Direktur PT. TRANS ENERGY INDONESIA pada tanggal 28 Agustus 2020, yang menerangkan bahwa Sehubungan dengan adanya peninjauan dalam rangka peningkatan kinerja pada perusahaan terkait dengan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan. Maka Pihak Perusahaan melakukan penyegaran Kepada Kru yang berada diatas Kapal, Maka dengan ini PT. Trans Energy Indonesia melakukan Pergantian Kru untuk : Nama : ABDULLAH SRUJI, Kapal : TB Trans Energy 1945/BG Raja Ampat 3002, Jabatan : MUALIM I, Dengan demikian terhitung dari tanggal 28 Agustus 2020 hubungan kerja dengan saudara ABDULLAH SRUJI kami nyatakan berakhir;

(3.2.38) Menimbang bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai Mualim I TB TRANS ENERGY 1945 yang telah lalai dalam tugas menjalankan jabatannya sehingga menimbulkan Kerugian bagi Tergugat antara lain menimbulkan muatan Kapal yang longsor, kejadian kecelakaan yang membuat kapal menjadi rusak/penyok, kecelakaan yang menimbulkan kerusakan stoper tanduk towing patah sehingga pengiriman muatan menjadi tertunda dan harus dilakukan perbaikan dipelabuhan setempat, kecelakaan terjadinya benturan atau tabrakan dengan kapal lain, dan kejadian pencurian dapra tongkang, menurut Majelis Hakim perbuatan Penggugat tersebut merupakan perbuatan berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh pada perintah sehingga merugikan Pihak Tergugat;

Halaman 55 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



(3.2.39) Menimbang bahwa atas perbuatan Penggugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan dan merupakan alasan mendesak bagi Tergugat untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Laut;

(3.2.40) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 9 huruf a Perjanjian Kerja Laut No. PK. 305/201/8/KSOP.BJM/2017 yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat yang menyatakan bahwa : "Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak umpamanya: a.Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksud pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I"

(3.2.41) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata jo Pasal 1338 KUH Perdata, Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak adalah sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya;

(3.2.42) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim Berpendapat bahwa Penggugat telah berkelakuan buruk, lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksud pasal (8) yang mengakibatkan kerugian bagi Tergugat dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat pada tanggal 28 Agustus 2020 sah secara hukum;

(3.2.43) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(3.2.44) Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 007/SPK-TEI/VIII/2020 terhitung mulai tanggal 28 Agustus 2020 sah secara hukum dan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diadakan untuk waktu Tertentu, Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya. Oleh karena itu, petitum angka 6 (enam) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar hak – hak

Halaman 56 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Penggugat sejumlah : Rp. 142.025.000,- (seratus empat puluh dua juta dua puluh lima ribu rupiah) secara tunai, haruslah ditolak;

(3.2.45) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya mengenai petitum angka **2** (dua) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat sebagai Mualim I merupakan pekerjaan bisnis inti (core bussiness) yang bersifat tetap, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

(3.2.46) Menimbang, bahwa sebagaimana telah Majelis Hakim uraikan di atas, bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang di atur dalam KUHD dan Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran beserta turunannya yang merupakan aturan bersifat khusus, Lex specialis, dan Mualim I merupakan Jabatan Profesi Pelaut yang di atur dalam KUHD, Undang – undang Pelayaran, Peraturan Pemerintah Tentang Kepelautan, dan yang membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Laut adalah Pelaut baik yang bertindak sebagai Nakhoda dan anak Buah Kapal dengan Perusahaan Pelayaran sehingga Perjanjian Kerja Laut (PKL) Tidak dapat dikategorikan bisnis inti (*Core Business*) karena di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang tidak mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebagai bisnis inti (*Core Business*), melainkan di atur dalam Kitab Undang – undang Hukum Dagang (KUHD), Undang – undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran dan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 Tentang Kepelautan. Oleh karena itu, Majelis Hakim tidak sependapat apabila Perjanjian Kerja Laut (PKL) di kategorikan sebagai bisnis inti (*Core Business*), sehingga petitum angka 2 (dua) harus ditolak;

(3.2.47) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya mengenai petitum angka **3** (tiga) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja pada Perusahaan Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

(3.2.48) Menimbang, bahwa sebagaimana telah Majelis Hakim uraikan di atas, bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat yang telah habis jangka

Halaman 57 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

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

waktunya kemudian dibuatkan lagi Perjanjian Kerja Laut (PKL) baru, maka Perjanjian Kerja Laut (PKL) baru tersebut harus dianggap berbeda dan terpisah, dan bukan merupakan perpanjangan dari Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang lain atau yang telah habis jangka waktunya, sehingga secara hukum Perjanjian Kerja Laut (PKL) tersebut tidak dapat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, petitum angka 3 (tiga) harus ditolak;

(3.2.49) Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka 4 (empat) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat Telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada adalah sah secara hukum;

(3.2.51) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka 5 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan antara Penggugat dan Tergugat dengan Pemutusan Hubungan Kerja, karena Majelis Hakim telah menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 007/SPK-TEI/VIII/2020 terhitung mulai tanggal 28 Agustus 2020 sah secara hukum;

(3.2.52) Menimbang, terhadap petitum angka 7 (tujuh), yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga serta meletakkan sita jaminan/sita eksekusi (conservatoir beslag) terhadap barang bergerak (rorende goederen) maupun tidak bergerak (onroende goederen) milik pihak Tergugat yang diajukan Penggugat berupa Kantor PT. TRANS ENERGY INDONESIA Berkedudukan di Prudential Tower Penthouse Lantai 25 Jl. Jenderal Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910 dan di Jalan Berangas Timur No 95A Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala 70582, Provinsi Kalimantan Selatan, dan petitum angka 8 (delapan), yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan beban uang Dwangsom kepada Tergugat untuk mematuhi isi Putusan ini, apabila lalai sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, erat kaitannya dengan petitum angka 2,3,4,5 dan 6 telah dinyatakan ditolak maka terhadap petitum angka 7 dan 8 tidak beralasan hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak;

(3.2.53) Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, gugatan Penggugat ditolak seluruhnya;

Halaman 58 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



(3.2.54) Menimbang bahwa mengenai bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan satu persatu harus dianggap telah dipertimbangkan dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

(3.2.55) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat di tolak seluruhnya dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp170.000.00 (seratus tujuh puluh ribu rupiah);

(3.2.56) Memperhatikan, Kitab Undang-undang Hukum Dagang Buku II (dua), Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat Seluruhnya;
2. Membebankan Biaya Perkara Kepada Negara sejumlah Rp170.000.00 (seratus tujuh puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada Hari Selasa tanggal 26 Maret 2024, oleh kami, HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.H., sebagai Hakim Ketua, MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn., dan ARI LAZUARDI PRATAMA, S.H., M.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 2 April 2024, diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, RUSTAM EFFENDI, S.H. sebagai Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat dalam sistem informasi pengadilan (SIP) dan telah dikirimkan pada hari itu juga.

Halaman 59 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn.
S.H.

HAPSARI RETNO WIDOWULAN,

Ttd

ARI LAZUARDI PRATAMA, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

RUSTAM EFFENDI, S.H.

Rincian biaya Perkara:

1. Panggilan Tergugat	Rp140.000.00
2. Materai.....	Rp 10.000.00
3. PNBP Tergugat	Rp 10.000.00
4. Redaksi.....	<u>Rp 10.000.00</u>
Jumlah	Rp170.000.00

(seratus tujuh puluh ribu rupiah)

Halaman 60 dari 60 Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm