



SKRIPSI

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. PALU JAYA UTAMA**

***ANALYSIS OF SUPREME COURT VERDICT NUMBER 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 OF THE DISPUTE INDUSTRIAL RELATIONS BETWEEN
WORKERS WITH PT. PALU JAYA UTAMA***

BAMBANG INDRA KUSUMAWANTO

NIM. 110710101073

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2016

SKRIPSI

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. PALU JAYA UTAMA**

*ANALYSIS OF SUPREME COURT VERDICT NUMBER 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 OF THE DISPUTE INDUSTRIAL RELATIONS BETWEEN WORKERS
WITH PT. PALU JAYA UTAMA*

BAMBANG INDRA KUSUMAWANTO
NIM. 110710101073

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2016

MOTTO

“Kerja keras adalah hal yang penting. Tetapi masih ada sesuatu yang lebih penting, yaitu percaya pada dirimu sendiri”¹

“hardwork is an important thing. But, there is still more important, believe in yourself”



¹ www.katakamutiara.web.id/2015/12/kumpulan-contoh-motto-hidup-terbaik.html?m=1

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah saya Sodiqin tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
2. Ibu saya Siti Maryam tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
3. Seluruh Guru dan Dosenku sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat dan berguna serta membimbing dengan penuh kesabaran;
4. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember, tempat saya menimba ilmu.

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. PALU JAYA UTAMA**

*ANALYSIS OF SUPREME COURT VERDICT NUMBER 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 OF THE DISPUTE INDUSTRIAL RELATIONS BETWEEN WORKERS
WITH PT. PALU JAYA UTAMA*

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Jember

BAMBANG INDRA KUSUMAWANTO

NIM. 110710101073

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2016

**PERSETUJUAN
SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 20 SEPTEMBER 2016**

Oleh:

Pembimbing,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP: 196912301999031001

Pembimbing Pembantu,

Warah Atikah, S.H., M.Hum.

NIP: 197303252001122002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 466 K/Pdt.Sus-
PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. PALU JAYA UTAMA**

Oleh :

Bambang Indra Kusumawanto

NIM. 110710101073

Dosen Pembimbing

Dosen Pembantu Pembimbing

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP. 196912301999031001

Warah Atikah, S.H., M.Hum.

NIP. 197303252001122002

Mengesahkan :

Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Penjabat Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.

NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 14

Bulan : Oktober

Tahun : 2016

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember :

Panitia Penguji :

Ketua

Sekretaris

Antikowati, S.H., M.H.

NIP. 196112021988022001

Rosita Indrayati, S.H., M.H.

NIP. 197805312005012001

Anggota Penguji :

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP. 196912301999031001

.....

Warah Atikah, S.H., M.Hum.

NIP. 197303252001122002

.....

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bambang Indra Kusumawanto

NIM : 110710101073

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “*Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/ Pdt.Sus-PHI/2013 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja/Buruh dengan PT. Palu Jaya Utama*” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan kepada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia menerima sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 14 Oktober 2016

Yang Menyatakan,

Bambang Indra Kusumawanto

110710101073

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta ridho – Nya, sehingga skripsi dengan judul : “*Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/ Pdt.Sus-PHI/2013 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja/Buruh dengan PT. Palu Jaya Utama*” ini dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Penulisan ini diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulisan ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang penuh dengan perhatian, kesabaran, tulus dan ikhlas memberikan arahan, nasehat, serta bimbingan selama penulisan skripsi ini di tengah-tengah kesibukan beliau;
2. Ibu Warah Atikah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi dukungan, bimbingan, dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
3. Ibu Antikowati, S.H., M.H. selaku Ketua Penguji;
4. Ibu Rosita Indrayati, S.H., M.H. selaku Sekretaris Penguji;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H. selaku Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Ibu Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum selaku Penjabat Pembantu Dekan I, Bapak Mardi Handono, S.H., M.H selaku Pembantu Dekan II, Bapak Iwan Rachmad S, S.H., M.H selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Ibu Siti Sudarmi, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan petunjuk dan nasihatnya selama masa perkuliahan;

9. Bapak dan Ibu dosen, civitas akademika, serta seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala ilmu dan pengetahuan;
10. Ayahanda Sodikin tercinta dan Ibunda Siti Maryam tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
11. Kakak saya tercinta Susiati, S.Pd., S.H., M.Kn. dan Kakak saya tercinta Fifi Nofitasari, S.H. yang mendukung saya selama ini;
12. Calon istri tercinta Amanda Indah Kusuma Pertiwi, S.Sos yang selalu setia menemani dan memberikan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini;
13. Teman-teman seperjuangan: Nurdiansyah, S.H., Nur Jannah, S.H., Yudhi Eko Prasetyo, S.H., Yunus Tri Wardana, S.H., Idmam Mulfafa, S.E., Weyga, Silla, Agus, Sulton, Surya, Putra, Rizky, Reza, Fatkhur Rozi dan teman-teman lainnya, yang selalu hadir dengan senyum tawa membahana dalam menimba ilmu;
14. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata di Desa Lembengan, Kecamatan Ledokombo, Kabupaten Jember, Amanda, Ulfa, Dimas, Bayu, Amalia, Ardhian, Leila, Ikfi, Selvy yang selalu memberikan inspiratif di setiap waktunya;
15. Teman-teman kost Bangka 1 & Bangka 3 Dika, Saif, Aan, Zeni, Eko, Jefri, Agung, Ozi, Rinto, Zen, Fian, Lian, Amar, Okky, Adi, Hardian, Rizky dan teman-teman yang selalu menemani saya di Jember baik susah maupun senang.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebajikannya mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, Oktober 2016

Penulis

RINGKASAN

Ketenagakerjaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembangunan nasional, karena pekerja/buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Haruslah ada hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sekaligus mengatur tentang perlindungan mengenai hak-hak pekerja tersebut. Wujud perhatian pemerintah yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat permasalahan menjadi sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul “*Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/ Pdt.Sus-PHI/2013 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja/Buruh dengan PT. Palu Jaya Utama*” Permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini mengenai bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesesuaian Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu pokok persyaratan akademisi gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember dan untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan untuk menganalisis dan mengkaji kesesuaian Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif (*Legal Research*). Sumber bahan hukum yang digunakan adalah sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan Bipartit. Jika dalam perundingan Bipartit tercapai kesepakatan di antara kedua belah pihak maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Jika dalam perundingan Bipartit tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan Tripartit, yakni dengan memilih melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan Tripartit, jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt. Sus-PHI/2013 yang menyatakan bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2013/PHI.PN.PL pada Pengadilan Negeri Palu telah salah menerapkan hukum. Hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena putusan *Judex facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN ORISINALITAS	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Metode Penelitian	7
1.5.1 Tipe Penelitian	8
1.5.2 Pendekatan Masalah	9
1.5.3 Sumber Bahan Hukum	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Pekerja/Buruh	13
2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh	13
2.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	15
2.1.3 Pengertian Awak Kapal	16
2.1.4 Hak dan Kewajiban Awak Kapal	17

2.2 Pengusaha	18
2.2.1 Pengertian Pengusaha	18
2.2.2 Hak dan Kewajiban Pengusaha/Perusahaan Kapal (Pelayaran)..	18
2.3 Hubungan Kerja	19
2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja	19
2.3.2 Perjanjian Kerja.....	20
2.3.3 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja	21
2.4 Perlindungan Hukum	22
2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum	22
2.4.2 Macam-macam Perlindungan Hukum.....	24
2.4.3 Unsur-unsur Perlindungan Hukum.....	25
BAB 3. PEMBAHASAN	27
3.1 Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku	27
3.1.1 Pengertian dan Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja	27
3.1.2 Alasan dan Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja	28
3.1.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	40
3.1.4 Pengadilan Hubungan Industrial	43
3.1.5 Mahkamah Agung	45
3.2 Analisis Putusan Mahkamah Agung Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku	46
3.2.1 Kasus Posisi	46
3.2.2 Analisis Putusan Mahkamah Agung Berdasarkan Undang- Undang yang Berlaku	54
BAB 4. PENUTUP	59
4.1 Kesimpulan	59
4.2 Saran	59
DAFTAR BACAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 07/G/2013/PHI.PN.PL
2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembangunan nasional, karena pekerja/buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Haruslah ada hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sekaligus mengatur tentang perlindungan mengenai hak-hak pekerja tersebut.

Wujud perhatian pemerintah yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan. Pengertian pekerja dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Seseorang disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, meskipun pemerintah telah menentukan banyaknya gaji yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja, tetap saja di lapangan, masih ada perusahaan yang tidak memberikan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah daerah atau UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).

Sehingga seringkali kita melihat banyak perusahaan yang menentukan kebijakan-kebijakan sendiri yang cenderung merugikan pekerja. Padahal hak-hak pekerja/buruh sangat dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan sebagai perlindungan hukum. Tetapi semua sepertinya berjalan sesuai kepentingan

individu dan kepentingan yang menguntungkan satu pihak. Perlindungan hukum inilah yang menjadi pokok masalah. Ketika perlindungan hukum ini ada semua, maka akan berjalan secara harmonis, hak-hak dan kewajiban berjalan seimbang tanpa ada yang dirugikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 yaitu setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.¹ Pada hakikatnya, kedudukan secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*).

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan, pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.²

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di kapal merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan hak bekerja dalam perusahaan, apalagi mengingat resiko bahayanya, maka pekerjaan yang dilakukan

¹ Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 8

² *Ibid.*, Hlm. 9.

oleh tenaga kerja di kapal haruslah sesuai dengan harkat dan martabat manusia itu sendiri.

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja tersebut, maka perlu dilakukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi:

*“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*³

Dalam hal ini perusahaan harus memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh di kapal sesuai dengan jenis pekerjaannya. Meskipun hanya seorang pelayan akan tetapi juga harus tetap diperhatikan. Mengingat peranan pekerja sangat penting demi kelancaran perusahaan. Pekerja/buruh di kapal harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh, begitu juga sebaliknya pekerja/buruh juga harus memenuhi kewajibannya dengan baik pula. Sehingga, akan tercipta hubungan kerja yang dinamis antara perusahaan dengan pihak tenaga kerja.

Perlindungan hukum tidak semata-mata memberikan perlindungan melainkan tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁴ Pekerja/buruh sebagai awak kapal memiliki resiko yang sangat besar dan sifat pekerjaannya menuntut untuk jauh dari keluarganya. Mengingat hal tersebut perusahaan harus memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh sebagai awak kapal. Dengan adanya kejelasan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di kapal dapat memberikan kepastian hukum yang jelas dalam pelaksanaannya sehingga pekerja/buruh tidak dirugikan.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai awak kapal dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

³ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁴ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kasus yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam hal perselisihan hak. Ketidakjelasan terkait dengan upah bagi pekerja yang tidak diberikan sesuai dengan perjanjian kerja laut. Selain itu, pengusaha juga tidak memberikan jaminan keselamatan bagi pekerja (jamsostek) sesuai dengan aturan yang berlaku, mengingat pekerjaan yang dilakukan sangat beresiko tinggi bagi pekerja ketika dilapangan.

Salah satu kasus yang terjadi adalah antara dua pekerja. Pekerja pertama bernama Ventje Poluan, laki-laki, pekerjaan swasta sebagai Anak Buah Kapal (ABK), bertempat tinggal memilih domisili hukum pada alamat kuasanya di Jalan Sriwijaya No. 25 Palu. Sedangkan pekerja yang lain bernama Isman, laki-laki, pekerjaan swasta sebagai Anak Buah Kapal (ABK), berdomisili sama dengan pekerja Ventje Poluan. Mereka bekerja di PT. Palu Jaya Utama yang beralamat di Jalan Trans Sulawesi No. 228 Palu, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara. Ventje dan Isman bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) pada PT. Palu Jaya Utama yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penangkapan ikan. Ventje dan Isman diterima bekerja sebagai pekerja pada PT. Palu Jaya Utama sejak tanggal 19 Januari 2006. Perjanjian kerja antara Ventje dan Isman dengan PT. Palu Jaya Utama dilaksanakan dengan lisan dan tidak disertai dengan perjanjian kerja secara tertulis.

Pada tanggal 18 April 2013, Ventje dan Isman mendaftarkan gugatannya yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada tanggal 23 April 2013. Gugatan tersebut dilakukan karena perusahaan tidak membayar upah pekerja sesuai yang diperjanjikan, selama bekerja diatas kapal tidak pernah mendapatkan upah lembur dan cuti tahunan, uang Tunjangan Hari Raya tidak diberikan kepada Ventje dan Isman, hal tersebut merupakan hak normatif pekerja yang harus dipenuhi. Karena tidak ada niat baik dari perusahaan, maka Ventje dan Isman mengadukan perselisihan ini ke

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu karena PT. Palu Jaya Utama tidak bersedia memenuhi hak-hak normatif kepada Ventje dan Isman.

Pada tanggal 21 Juni 2012, Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu memanggil Ventje dan Isman beserta pihak PT. Palu Jaya Utama untuk melakukan mediasi perkara perselisihan hubungan industrial. Kemudian Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565 / 823 / Sosnaker / HI , tertanggal 31 Juli 2012. Namun tetap tidak diindahkan oleh pihak PT. Palu Jaya Utama. Sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) menyatakan bahwa “ dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam 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”.

Atas dasar tersebut Ventje dan Isman menggugat PT. Palu Jaya Utama ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu. Berkaitan dengan gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor 07/G/2013/PHI.PN.PL. tertanggal 21 Juli 2013 yang amarnya menyatakan bahwa, “Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian”.⁵ Dalam pertimbangan hakim menyatakan bahwa, berdasarkan bukti-bukti diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan terbukti telah melakukan tindakan yang merugikan penggugat. Berupa tidak membayar upah/gaji dari maret 2012 sampai oktober 2012.

Atas putusan Nomor 07/G/2013/PHI.PN.PL tertanggal 21 Juli 2013 tersebut, PT. Palu Jaya Utama mengajukan kasasi yang kemudian Mahkamah Agung mengambil putusan, yaitu putusan Nomor 466 K/Pdt. Sus-PHI/2013 tertanggal 21 Oktober 2013 yang amarnya menyatakan bahwa, “Mengabulkan permohonan kasasi dari para pemohon kasasi: 1. PT. Palu Jaya Utama, 2. KM Palu Jaya Utama, dan 3. PT. Nusa Indo Lines tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor

⁵ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 07/G/2013/PHI.PN.PL perihal gugatan Ventje dan Isman, 21 Juli 2013, Hlm. 38

07/G/2013/PHI.PN.PL tertanggal 21 Juli 2013.”⁶ Pertimbangan Mahkamah Agung menolak keseluruhan gugatan dari penggugat satu dan dua di dalam putusan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji perbedaan hasil putusan antara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu dengan putusan Mahkamah Agung dan memformulasikanya dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. PALU JAYA UTAMA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apakah Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memperoleh sasaran yang jelas dan tepat, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penelitian. Adapun tujuan penulis disini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk memenuhi serta melengkapi salah satu pokok persyaratan akademisi gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember

⁶ Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt. Sus-PHI/2013, 21 Oktober 2013, Hlm. 15

2. Sebagai upaya untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember
3. Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah di bidang ilmu hukum yang diharapkan dapat berguna bagi almamater, mahasiswa Fakultas Hukum dan masyarakat umum

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk menganalisis dan mengkaji kesesuaian Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. Sebagai referensi bagi para penulis atau penggiat kajian Ilmu Hukum Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara
2. Sebagai bahan masukan bagi para pengusaha pelayaran untuk tetap mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh sebagai awak kapal dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Metode penelitian merupakan faktor

terpenting dalam setiap penulisan karya ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati kebenaran yang sesungguhnya.

Oleh karena itu, menggunakan suatu metode dalam suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum dengan cara menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi, yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian pada karya ilmiah merupakan epistemologis yang penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas. Pada bidang ilmu tertentu, metode tidak diuraikan dalam bab tersendiri, tetapi merupakan bagian dari pendahuluan (pada subbab tersendiri). Pada metode penelitian dapat diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan informan, definisi operasional, hipotesis dan uraian lain yang diperlukan. Urutan dan komponen metode penelitian bergantung pada bidang ilmu yang akan dikaji.⁷

1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menentukan acuan hukum atau prinsip-prinsip hukum guna menjawab permasalahan-permasalahan hukum yang dihadapi.⁸ Dalam penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*legal research*). Tipe penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berkaitan dengan skripsi ini. Karena penulis menggunakan penelitian normatif maka penulis juga menggunakan penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan terhadap kaidah-kaidah hukum yang merupakan dasar-dasar berperilaku

⁷ Universitas Jember. 2011. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Edisi Ketiga. Jember : Jember University Press. Hlm. 22.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2008. *Penelitian Hukum* . Jakarta : Kencana. Hlm. 35.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang.⁹

Selanjutnya, dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.¹⁰

Peneliti juga menggunakan pendekatan kasus, yang perlu dipahami adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya. Menurut Goodheart, *ratio decidendi* dapat diketemukan dengan memperhatikan fakta materiil. Fakta-fakta tersebut berupa orang, tempat, waktu, dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya. Perlunya fakta materiil tersebut diperhatikan karena baik hakim maupun para pihak akan mencari aturan hukum yang tepat untuk dapat diterapkan kepada fakta tersebut. *Ratio decidendi* inilah yang menunjukkan bahwa ilmu hukum merupakan ilmu yang bersifat preskriptif, bukan deskriptif. Adapun

⁹ *Ibid.* Hlm. 93.

¹⁰ *Ibid.* Hlm. 95.

diktum, yaitu putusannya merupakan sesuatu yang bersifat deskriptif. Oleh karena itulah pendekatan kasus bukanlah merujuk kepada diktum putusan pengadilan, melainkan merujuk kepada *ratio decidendi*.¹¹

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan salah satu sarana untuk menganalisis atau memecahkan suatu masalah yang ada dalam suatu penelitian. Penelitian hukum disini untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.¹²

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Untuk bahan hukum primer yang berupa perundang-undangan, yang memiliki otoritas tertinggi adalah Undang-Undang Dasar karena semua peraturan di bawahnya baik isi maupun jiwanya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar tersebut. Bahan hukum primer selanjutnya adalah undang-undang. Bahan hukum primer yang otoritasnya di bawah undang-undang adalah peraturan pemerintah, peraturan presiden atau peraturan suatu badan atau lembaga negara. Bahan hukum primer di samping perundang-undangan yang memiliki otoritas adalah putusan pengadilan. Putusan pengadilan merupakan konkretisasi dari perundang-undangan.¹³

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ *Ibid.* Hlm 158.

¹² *Ibid.* Hlm. 141.

¹³ *Ibid.* Hlm. 142.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
5. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 07/G/2013/PHI.PN.PL perihal Pengajuan Gugatan Pengugat 1 & 2 (Ventje dan Isman), 12 Juli 2013
6. Putusan Mahkamah Agung No. 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 perihal Permohonan Kasasi PT. Palu Jaya Utama, 21 Oktober 2013

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Bahan-bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atau putusan pengadilan.¹⁴ Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar Ilmu Hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang memiliki kualifikasi tinggi.¹⁵ Sudah barang tentu buku-buku dan artikel-artikel hukum yang dirujuk adalah yang mempunyai relevansi dengan apa yang hendak diteliti.¹⁶ Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah buku-buku literatur, jurnal-jurnal hukum, dan tulisan tentang hukum melalui internet.

C. Bahan Non Hukum

Di samping sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum, peneliti hukum juga dapat menggunakan bahan-bahan non hukum apabila dipandang perlu. Bahan-bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai Ekonomi, Sosiologi ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian.¹⁷

¹⁴ *Ibid.* Hlm. 141.

¹⁵ *Ibid.* Hlm. 142.

¹⁶ *Ibid.* Hlm. 155.

¹⁷ *Ibid.* Hlm. 143.

1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh, dianalisis dan Ratio Legis dari Undang-Undang yang berhubungan dengan isu hukum yang dihadapi. Ratio legis dapat diartikan sebagai alasan mengapa ada ketentuan.¹⁸ Selanjutnya hasil analisis tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan cara berfikir deduktif yaitu suatu cara mengambil kesimpulan yang berangkat dari pembahasan yang bersifat suatu cara menuju pembahasan yang bersifat khusus.

Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fakta dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan tidak menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan permasalahan.
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab hukum.
5. Memberikan preskripsi atau hal yang sebenarnya harus dilakukan berdasarkan argumen yang telah dibangun dalam kesimpulan.¹⁹

¹⁸ *Ibid.* Hlm. 140.

¹⁹ *Ibid.* Hlm. 171.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja/Buruh

2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan, bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²⁰

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau tidak, dimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.²¹

Pengertian istilah pekerja/buruh menurut Halim adalah:²²

1. Bekerja pada atau untuk majikan/pengusaha;
2. Imbalan pekerja dibayar oleh majikan/pengusaha;
3. Secara resmi terang-terangan dan terus menerus mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu.

²⁰ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Hlm.7.

²¹ *Ibid.*, Hlm. 8.

²² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Gerindo, Persada, Jakarta, Hlm. 2.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah pemberi kerja dapat perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.²³

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Adapun undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 tahun atau lebih. Dengan demikian, mereka yang berusia di luar termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan, yaitu UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisi tenaga kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut hanya melarang mempekerjakan anak. Anak menurut Undang-Undang tersebut adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Undang-Undang tersebut juga menjelaskan bahwa anak yang berumur antara 13 tahun-15 tahun dapat dipekerjakan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya.²⁴

²³ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, Hlm. 15.

²⁴ Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta, Hlm. 36.

2.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pengusaha, dalam hal ini menerima upah atau penghasilan lainnya. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau wajib dilaksanakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pengusaha. Dengan melaksanakan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha berarti telah memenuhi apa yang sudah disepakati bersama atau sudah diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya.

Menurut Darwis Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁵

Hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah atau gaji;
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak;
3. Hak untuk bebas memilih pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
4. Hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah dan keterampilan;
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama;
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja;
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali pekerja/buruh mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;

²⁵ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, Hlm. 35.

9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja pekerja/buruh sudah mempunyai masa kerja sedikit-sedikitnya enam bulan terhitung dari saat pekerja/buruh berhak atas istirahat tahunan yang berakhir: yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh pengusaha tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh pengusaha;
10. Hak untuk mendapatkan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan.

Selain hak-hak pekerja/buruh yang sudah dibahas diatas, tentu saja ada kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang wajib dipenuhi, yaitu:

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
4. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
5. Wajib mematuhi peraturan pengusaha;
6. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.²⁶

2.1.3 Pengertian Awak Kapal

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, pada Pasal 1 angka 8 menyatakan bahwa awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijiil dan/atau perjanjian kerja laut.²⁷

Definisi lain menjelaskan, yang dimaksud dengan Anak Buah Kapal (ABK) atau awak kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas

²⁶ *Ibid.*, Hlm. 46

²⁷ Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, terkecuali nahkoda. Anak Buah Kapal (ABK) atau awak kapal ini terdiri dari beberapa bagian. Dan masing-masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, Anak Buah Kapal (ABK) atau awak kapal ini bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung departemen masing-masing. Pimpinan tertinggi ABK atau awak kapal ini adalah Mualim 1 (*Chief Officer*) pada Deck Departement.²⁸

2.1.4 Hak dan Kewajiban Awak Kapal

Sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut, maka menimbulkan kewajiban bagi para awak kapal untuk melakukan pekerjaan pada pengusaha pelayaran sesuai dengan macam pekerjaan yang telah disetujui. Bekerja pada pihak lain berarti melakukan jenis pekerjaan tertentu dibawah pimpinan pihak lain/pengusaha pelayaran menurut instruksi-instruksi dari pengusaha pelayaran. Dalam hal ini, pekerjaan yang dilakukan oleh para awak kapal itu adalah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja laut.

Sedangkan apa yang menjadi hak awak kapal sebagai akibat perjanjian kerja laut itu adalah hak atas upaya yang ditentukan sesuai dengan macamnya pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja pada umumnya atau perjanjian kerja laut pada khususnya itu harus dilakukan oleh para awak kapal sendiri yang merupakan pihak dalam perjanjian kerja itu. Sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut itu, maka para awak kapal wajib mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan sesuai dengan macamnya pekerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas maka melakukan pekerjaan itu pada kenyataannya adalah melakukan perbuatan. Sedangkan perbuatan-perbuatan yang dilakukan para awak kapal berdasarkan perjanjian kerja laut itu menimbulkan akibat adanya pertanggungjawaban pada pengusaha pelayaran.²⁹

²⁸ Wiwoho Soedjono, 1987, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, PT Bina Aksara, Jakarta, Hlm. 20.

²⁹ Wiwoho Soedjono, 1987. Op. Cit. Hlm. 26-27

2.2 Pengusaha

2.2.1 Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dilakukan sendiri maupun dengan bantuan pekerja. Ini umumnya terdapat pada perusahaan perseorangan. Apabila pengusaha menjalankan perusahaan dengan bantuan pekerja, dalam hal ini dia mempunyai dua fungsi, yaitu sebagai pengusaha dan sebagai pemimpin perusahaan.

Dilihat dari segi fungsinya, ada tiga eksistensi pengusaha, yaitu:

- a. pengusaha yang bekerja sendiri;
- b. pengusaha yang bekerja dengan bantuan pekerja; dan
- c. pengusaha yang memberi kuasa kepada orang lain menjalankan perusahaan.

Urutan ini berdasarkan kecil besarnya perusahaan yang dijalankan. Makin besar suatu perusahaan, makin sulit dijalankan sendiri tanpa bantuan pekerja atau kerjasama dengan pengusaha lain. Hal ini mendorong pengusaha mencari pekerja pembantu atau mengadakan kerjasama dengan pengusaha lain sehingga terbentuklah persekutuan, seperti Firma, persekutuan komanditer, ataupun perseroan terbatas.³⁰

2.2.2 Hak dan Kewajiban Pengusaha/Perusahaan Kapal (Pelayaran)

Kewajiban majikan sebagai akibat adanya perjanjian kerja adalah untuk membayar upah kepada para buruhnya. Selain kewajiban membayar upah, maka kewajiban lain pengusaha pelayaran sebagai majikan adalah menetapkan pengaturan pekerjaan baik bagi nahkoda maupun awak kapal serta menunjuk sebuah kapal tertentu dimana mereka melaksanakan pekerjaan serta berkewajiban pula member instruksi-instruksi kepada para buruhnya dalam rangka penyelenggaraan pelaksanaan pelayaran/pengangkutan di laut.

³⁰ Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 25-26.

Dengan mewajibkan pengusaha pelayaran sebagai majikan untuk mengadakan pengaturan pekerjaan dan penunjukkan tempat pekerja/buruh bekerja terlihat didalamnya kewajiban majikan untuk mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan, dan keamanan serta kesusilaan para pekerja/buruh.

Sedangkan hak pengusaha pelayaran sebagai majikan sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut adalah untuk menuntut para buruh, baik itu nahkoda maupun anak buah kapal agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.³¹

2.3 Hubungan Kerja

2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerja. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Dibawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. Adanya upah tertentu/*loon*;
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur *pertama* adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja/buruh dan majikan, asalkan tidak

³¹ Wiwoho Soedjono, 1987. Op. Cit. Hlm. 26.

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Unsur *kedua*, dibawah perintah (*gezag ver houding*), yaitu di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja/buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Unsur *ketiga* adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dan unsur yang *keempat* adalah waktu (*tijd*) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.³²

2.3.2 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh

³² Asri Wijayanti, 2013. Op. Cit. Hlm. 36-37.

pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³

2.3.3 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

³³ *Ibid.*, Hlm. 41-42.

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang emuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.³⁴

2.4 Perlindungan Hukum

2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum sebagai pengayom, melindungi dan mendidik masyarakat, dan individu terhadap perbuatan-perbuatan yang dapat mengganggu tata tertib masyarakat yang dilakukan oleh individu-individu lain. Sedangkan tujuan hukum adalah mengayomi masyarakat terhadap perbuatan-perbuatan yang mengganggu tata tertib masyarakat dengan mengancam tindakan-tindakan terhadap pengganggu.³⁵

³⁴ *Ibid.*, Hlm. 46.

³⁵ C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta. Hlm. 40.

Perlindungan hukum terdiri dari 2 (dua) suku kata yaitu “perlindungan” dan “hukum” artinya perlindungan hukum menurut undang-undang yang berlaku. Perlindungan hukum merupakan sarana untuk mewujudkan dan mempertahankan keadilan yang menjadi jiwa dan tujuan dari hukum. Dalam UUD 1945 pasal 1 ayat (3), menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”, artinya penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan kepada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan kepada kepentingan ekonomi. Selanjutnya dalam pasal 28D ayat (1) dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, artinya perlakuan hukum, jaminan hukum, perlindungan hukum, dan kepastian hukum yang diberikan kepada setiap warga negara harus berdasarkan pada asas keadilan dan kesetaraan hukum.

Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber dari Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Adapun elemen atau ciri-ciri negara hukum Pancasila adalah:³⁶

1. Keserasian hubungan antara pemerintah dengan rakyat berdasarkan atas kerukunan;
2. Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara;
3. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir;
4. Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Perlindungan hukum dilaksanakan kepada masyarakat berdasarkan pada asas keadilan dan bersumber dari pancasila dalam pelaksanaannya juga berdasarkan undang-undang yang berlaku. Jadi perlindungan hukum adalah perlindungan dalam pelaksanaan hukum yang resmi diundangkan kemudian dilaksanakan dengan pasti oleh Negara dan masyarakat.

³⁶ Philipus M. Hadjon. 2007. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hlm. 85.

2.4.2 Macam-Macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum sangat penting dikembangkan dalam rangka menjamin masyarakat untuk mendapatkan perlindungan menurut hukum dan Undang-Undang. Sebagai negara hukum, Indonesia mengenal dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif.³⁷

1. Perlindungan hukum secara preventif memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu putusan pemerintah mendapat bentuk yang tetap. Perlindungan secara preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan hukum secara represif merupakan tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak dan bersikap hati-hati dalam mengambil suatu keputusan. Perlindungan hukum secara represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum preventif dan represif juga memerlukan sarana, dimana pada dasarnya sarana perlindungan hukum preventif sedikit ketinggalan dengan perlindungan hukum secara represif. Namun pada perkembangannya perlindungan hukum preventif menjadi penting guna mencegah kebijakan-kebijakan pemerintah yang salah melalui keberatan atau pendapat yang diajukan sebagai sarananya. Sedangkan dalam perlindungan hukum secara represif bersifat menyelesaikan perkara atau sengketa dengan menggunakan dasar-dasar aturan hukum yang berlaku dan biasanya terjadi pada proses hukum persidangan, sehingga apabila suatu permasalahan tidak dapat diupayakan lagi secara kekeluargaan, maka pengajuan lewat hukum merupakan sarana untuk mendapat perlindungan hukum secara represif.

Menurut Imam Soepomo dalam Agusmidah membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:³⁸

1. Perlindungan ekonomis

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi keperluan sehari-hari

³⁷ *Ibid.*, Hlm. 2.

³⁸ Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*. Bogor: Ghalia Indonesia. Hlm. 6.

baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja tersebut dapat mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya.

3. Perlindungan teknis

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan pada saat bekerja.

Perlindungan hukum yang terbagi dalam beberapa macam, pada dasarnya merupakan upaya untuk melindungi hak yang didapatkan oleh setiap orang dari hukum melalui hukum, yaitu melalui peraturan-peraturan tertulis yang dibuat oleh lembaga yang berwenang dan melalui penegakan hukumnya.

2.4.3 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum harus tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Jika dilihat pengertian dan pemahaman terhadap perlindungan hukum diatas maka dapat diketahui unsur-unsur perlindungan hukum yaitu:³⁹

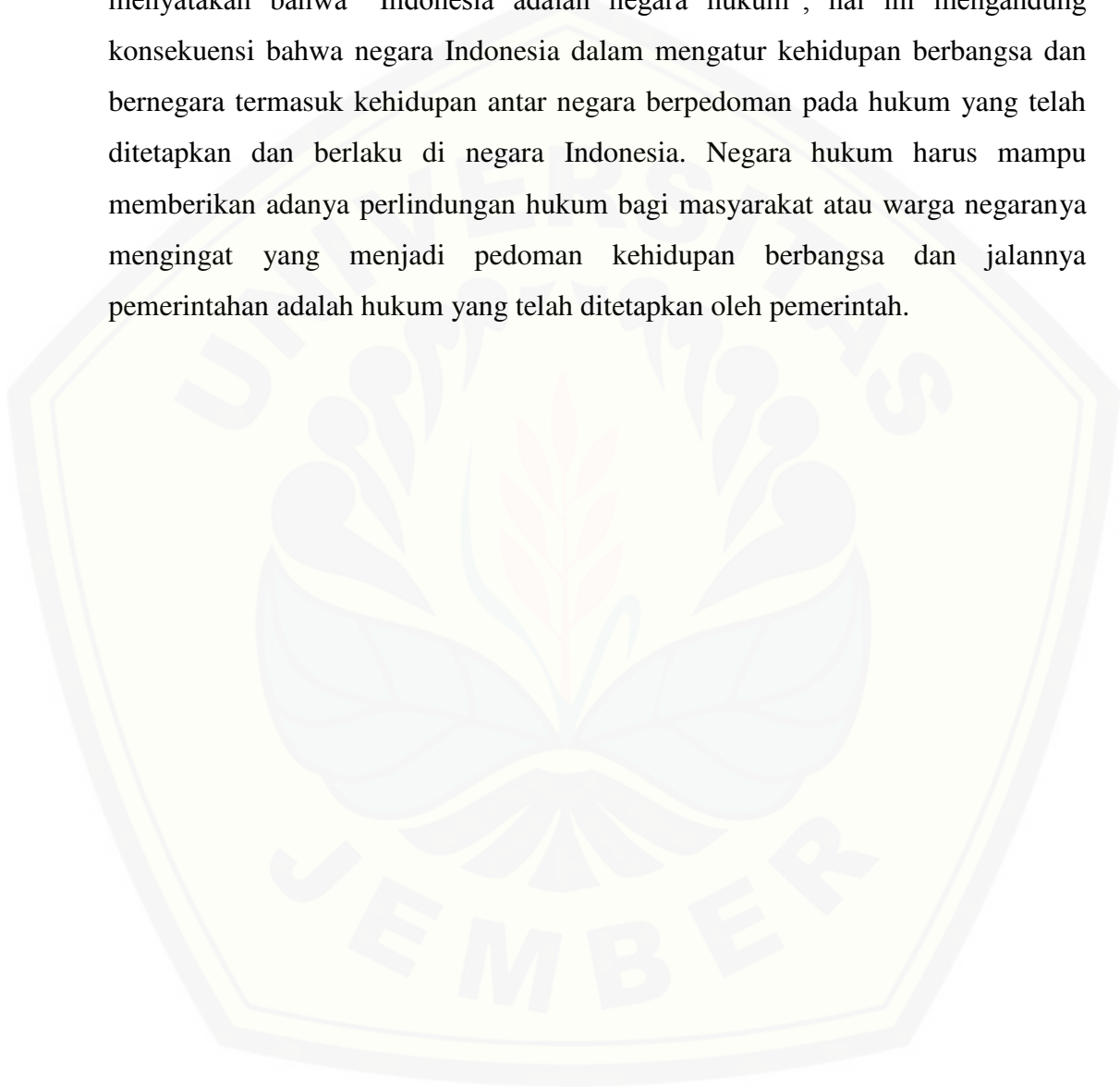
1. Hukum tersebut merupakan sarana bagi siapa saja, artinya bahwa siapa saja yang haknya dilanggar dalam hidup bermasyarakat maka ia hendak mengajukan agar orang lain yang telah melakukan pelanggaran tersebut untuk ditindak oleh hukum itu.
2. Orang yang terbukti bersalah secara hukum tersebut dikenai sanksi yang telah ditentukan oleh hukum itu.
3. Asas kesamaan hukum (*rechtsgleichheit*) dalam arti material yaitu hukum dituntut sesuai dengan cita-cita dalam keadilan dalam masyarakat.
4. Tujuan dari hukum itu adalah untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban dan keadilan dalam masyarakat.
5. Tidak adanya kesewenang-wenangan pihak yang mempunyai kekuasaan atau kesewenangan atas hukum tersebut.

Dengan demikian adanya suatu perlindungan hukum dapat dilihat dengan mengamati unsure-unsur yang terdapat dalam hukum tersebut. Apabila unsure-

³⁹ Sri Soemantri. 1992. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung: Alumni. Hlm. 15.

unsur tersebut tidak tercermin maka dapat dipertanyakan akan terwujudnya perlindungan hukum dan kepastian dari hukum itu juga tujuan hukum itu sendiri.

Tercantum dalam batang tubuh UUD 1945 BAB 1 tentang bentuk dan kedaulatan pada Pasal 1 ayat (3) perubahan ke tiga batang tubuh UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”, hal ini mengandung konsekuensi bahwa negara Indonesia dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk kehidupan antar negara berpedoman pada hukum yang telah ditetapkan dan berlaku di negara Indonesia. Negara hukum harus mampu memberikan adanya perlindungan hukum bagi masyarakat atau warga negaranya mengingat yang menjadi pedoman kehidupan berbangsa dan jalannya pemerintahan adalah hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.



BAB 4. PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

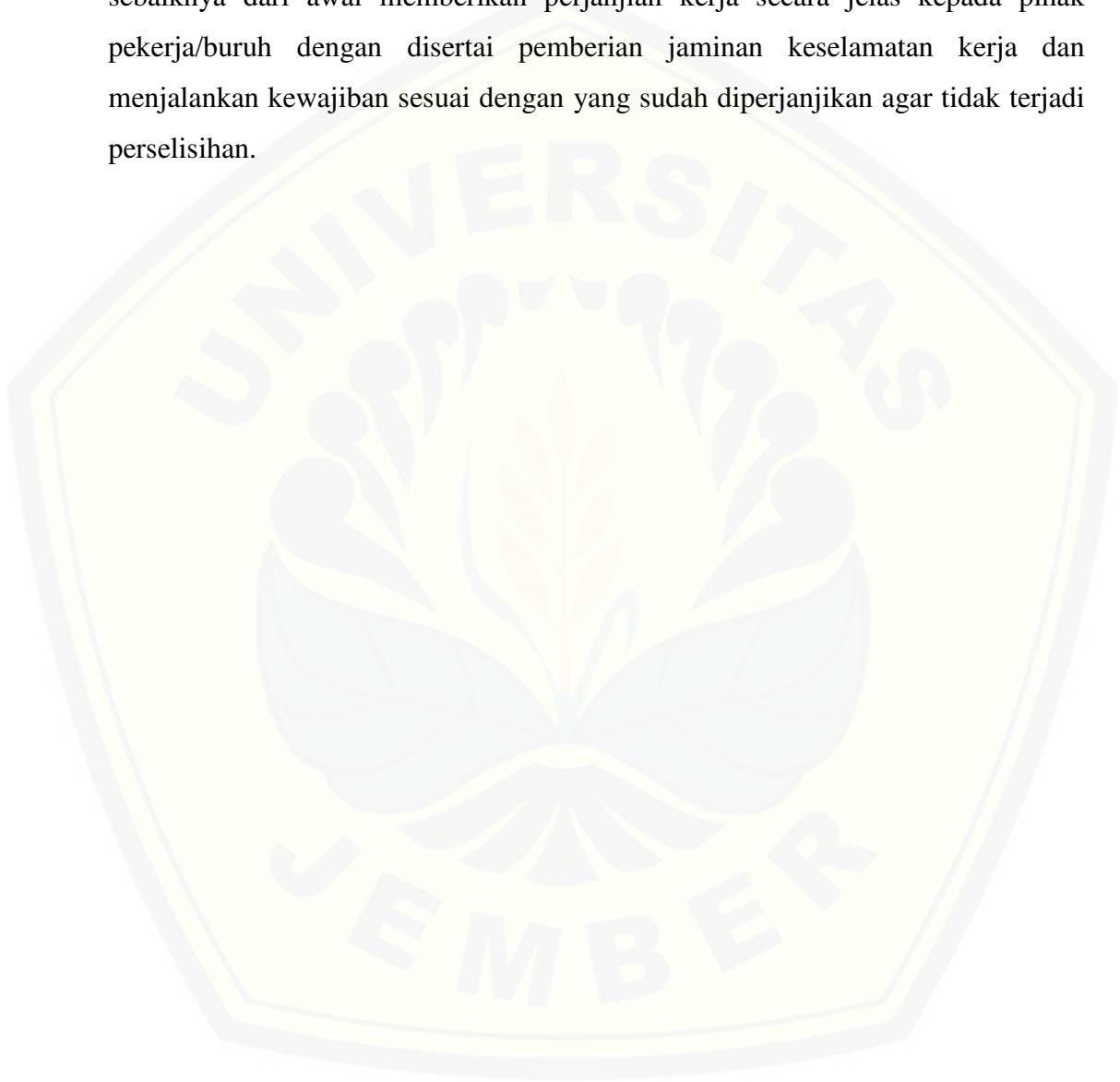
Berdasarkan dari uraian yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan Bipartit. Jika dalam perundingan Bipartit tercapai kesepakatan di antara kedua belah pihak maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Jika dalam perundingan Bipartit tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan Tripartit, yakni dengan memilih melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan Tripartit, jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt. Sus-PHI/2013 tersebut tidak sesuai, karena pekerja/buruh telah mengikuti alur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan berhak mendapatkan hak-hak normatif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan ketentuan pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.2 SARAN

Pemutusan hubungan kerja didasarkan adanya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat tersebut seyogyanya dibuat secara tertulis bukan secara lisan. Meskipun peraturan perundang-undangan tidak memberikan larangan dengan adanya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan, namun jika perjanjian dibuat secara lisan hal itu dapat menimbulkan suatu permasalahan apabila terjadi suatu perselisihan. Seperti yang terjadi diantara

kedua belah pihak yaitu Ventje dan Isman dengan PT. Palu Jaya Utama. Awalnya perjanjian secara lisan kemudian berubah menjadi tertulis. Namun meskipun perjanjian telah berubah, tetap saja terjadi pelanggaran yang menimbulkan perselisihan. Maka dari itu, untuk pihak perusahaan yaitu PT. Palu Jaya Utama sebaiknya dari awal memberikan perjanjian kerja secara jelas kepada pihak pekerja/buruh dengan disertai pemberian jaminan keselamatan kerja dan menjalankan kewajiban sesuai dengan yang sudah diperjanjikan agar tidak terjadi perselisihan.



DAFTAR BACAAN

A. Buku

- AB Nemen dan Florencianoy Gloria. 2008. *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*. Forum Sahabat. Jakarta.
- Abdulkadir Muhammad. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Asri Wijayanti. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta..
- Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.
- Djumialdji. 1987. *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perburuhan Perorangan*. Bina Aksara. Jakarta.
- Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Gerindo Persada. Jakarta.
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember. 2011. Edisi Ketiga. Jember: Jember University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta.
- Philipus M. Hadjon. 2007. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual, cet 1*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sri Soemantri. 1992. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Sumanto. 2014. *Hubungan Industrial*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Tim Pengajar Mata Kuliah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pemutusan Hubungan Kerja Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pemutusan Hubungan Kerja (P3PHK). 2001. FHUI. Depok.
- Wiwoho Soedjono. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja Laut*. PT Bina Aksara. Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 07/G/2013/PHI.PN.PL perihal Pengajuan Gugatan Pengugat 1 & 2 (Ventje dan Isman), 12 Juli 2013

Putusan Mahkamah Agung No. 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013 perihal Permohonan Kasasi PT. Palu Jaya Utama, 21 Oktober 2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

No. 07/G/2013/PH.PN.PL

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara :

VENTJE POLUAN dan ISMAN, karyawan PT. Palu Jaya Utama, kewarganegaraan Indonesia, Memilih Domisili Hukum pada Alamat Kuasanya di Jalan Sriwijaya No. 25 Palu disebut sebagai

---PENGGUGAT;

M e l a w a n

1. Direktur **PT. PALU JAYA UTAMA**. Alamat kantor di jalan Trans Sulawesi No 228 Palu, kelurahan mamboro, kecamatan palu utara disebut sebagai TERGUGAT. I
2. **KM. PALU JAYA (Fishing Master) cq. YU HSIENG CHUNG**, beralamat di jalan Trans Sulawesi No. 228 Palu, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara, disebut sebagai

---TERGUGAT. II ;

3. Direktur **PT. NUSA INDO LINES**. Alamat Pelabuhan Pantoloan, Kelurahan Pantoloan Palu, Kecamatan Palu Utara, Selanjutnya disebut

-----TERGUGAT. III;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah mendengar kedua belah pihak ;



TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat melalui surat gugatannya tertanggal 18 April 2013 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada tanggal 23 April 2013 di bawah register perkara No. 07/G/2013/PHI.PN.PL. telah mengemukakan ha-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat I adalah karyawan Tergugat ;
 - Masa kerja 7(Tujuh) tahun sejak tanggal 19 Januari 2006
 - Upah terakhir sebesar Rp. 1.530.000,- per bulan
 - Jabatan Anak Buah Kapal (ABK).
2. Bahwa Penggugat II adalah karyawan Tergugat ;
 - Masa kerja 7(Tujuh) tahun sejak tanggal 19 Januari 2006
 - Upah terakhir sebesar Rp. 1.530.000,- per bulan
 - Jabatan Anak Buah Kapal (ABK).
3. Bahwa Usaha para Tergugat bergerak di Sektor Industri Pengolahan Ikan.
4. Bahwa Penggugat I diterima bekerja di Bitung oleh Tergugat II, lalu ditempatkan Tergugat II pada kapal KM. Palu Jaya sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) sejak tahun 2006.



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

5. Bahwa Penggugat II diterima bekerja diperusahaan para Tergugat sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) KM. Palu Jaya Utama sejak tahun 2006.
6. Bahwa kemudian para Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak ada diberikan Upah Penyesuaian UMK Kota Palu selama bekerja tahun 2007 sampai dengan 2012 dari Tergugat. Hal ini bertentangan dengan pasal 88 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :
“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
7. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat selalu diperintahkan pada pekerjaan di luar yang diperjanjikan dan Upah tidak dibayarkan oleh Tergugat. hal ini sangat bertentangan dengan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.
8. Bahwa selama bekerja di atas kapal tidak pernah mendapatkan Upah Lembur dan Cuti Tahunan.
9. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar Upah Lembur dan Upah Cuti tahunan sesuai ketentuan yang berlaku adalah perbuatan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
“...Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), wajib membayar Upah Lembur”.
 - b. Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
“...Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12(dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12(dua belas) bulan secara terus menerus”.
 - c. Pasal 84 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“...Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c berhak mendapat upah penuh”.

d. Pasal 21 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan sebagai berikut :

1. Jam kerja bagi awak kapal ditetapkan 8(delapan) jam setiap hari dengan 1(satu) hari libur setiap minggu dan hari libur resmi.
2. Perhitungan gaji jam kerja awak kapal ditetapkan 44(empat puluh empat) jam setiap minggu.
3. Jam kerja melebihi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan dipekerjakan pada hari-hari libur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dihitung lembur.

e. Pasal 24 PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan yaitu berbunyi :

1. Setiap awak kapal berhak mendapatkan cuti tahunan yang lamanya paling sedikit 20(dua puluh) hari kalender untuk setiap jangka waktu 1(satu) tahun bekerja.
2. Atas permintaan pengusaha angkutan di perairan, awak kapal yang mendapatkan hak cuti tahunan dapat mengganti hak cutinya dengan imbalan upah sejumlah hari cuti yang tidak dinikmatinya.

10. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan merupakan karena Mangkir, melainkan Tergugat mengabaikan Tuntutan Hak Normative Penggugat untuk perbaikan nasib yang sebelumnya Penggugat sudah mintakan Bipartit pada Tergugat yaitu pada tanggal 30 Maret 2012, tetapi Tergugat tidak ada menerima satupun tuntutan Penggugat dan bahkan Penggugat dilarang untuk melakukan pekerjaan.

11. Bahwa setiap pelanggaran dan kesalahan buruh, seharusnya Tergugat atau perusahaan lebih dahulu melakukan upaya pembinaan terhadap buruh melalui surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

12. Bahwa sesuai Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari Lembaga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Dalam Pasal 155 ayat (2) UU

No. 13 tahun 2003 dikatakan bahwa selama LPPHI belum menyatakan PHK, Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat seperti biasa dengan tetap membayar Upah. Ketentuan itu memberi arti bahwa tidak ada PHK tanpa penetapan LPPHI.

13. Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf d dan e UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan ;

“... Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dalam hal ini pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

14. Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan ;

“... Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat Uang Pesangon 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

15. Bahwa oleh karena selama dalam proses PHK ini, Tergugat tidak membayar Upah pada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Jo Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU No. 13 tahun 2003 dan PHK mana terbukti bertentangan dengan hukum, maka beralasan apabila menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat sejak bulan Maret sampai dengan Desember 2012 sebesar Rp. **15.300.000,-**(Lima belas Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) dengan perhitungan 10(Sepuluh) bulan kali Rp. 1.530.000,-

16. Bahwa karena tidak ada niat baik dari Tergugat, maka Penggugat mengadukan perselisihan ini ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu untuk mendapatkan penyelesaian tertanggal 30 April 2012. (**Bukti P.2**)



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

17. Bahwa Penggugat dan Tergugat kemudian telah dipanggil secara layak oleh pihak Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam rangka sidang Mediasi perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Juni 2012. (**Bukti P.3**)
18. Bahwa kemudian Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan surat Anjuran Nomor : 565 / 823 / Sosnaker / HI, tertanggal 31 Juli 2012, namun tetap tidak diindahkan oleh tergugat. (**Bukti P.4**)
19. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan anjuran Nomor : 565/823/Sosnaker/HI tertanggal 31 Juli 2012, oleh karena status para Penggugat sebagai Buruh/Pekerja, maka wajib membayar hak-hak normatife Para Penggugat secara tanggung renteng Oleh Tergugat III bersama-sama dengan Tergugat I dan II, sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku sebagaimana dirinci sebagai berikut :

Penggugat I :

1. Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 21.420.000,-

2. Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

J u m l a h = Rp. **26.010.000,-**

3. Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan

Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,- = Rp. 3.901.500,-

4. Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200,- x 12 hari = Rp. 734.400,-

5. Upah bulan Maret s/d Oktober 2012

= 10 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 15.300.000,-

6. Uang THR tahun 2012..... = Rp. 1.530.000,-



7.	Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir.....	=	Rp.	9.180.000,- +
TOTAL		=	Rp. 56.655.400,-	

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)

Penggugat II :

1.	Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000, -	=	Rp.	21.420.000,-
2.	Uang penghargaan masa kerja			
	= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,-	=	Rp.	4.590.000,- +

Jumlah = Rp. **26.010.000,-**

3.	Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan			
	Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,-	=	Rp.	3.901.500,-
4.	Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200, - x 12 hari	=	Rp.	734.400,-
5.	Upah bulan Maret s/d Oktober 2012			
	= 10 x Rp. 1.530.000,-	=	Rp.	15.300.000,-
6.	Uang THR tahun 2012.....	=	Rp.	1.530.000,-
7.	Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir.....	=	Rp.	9.180.000,- +
TOTAL		=	Rp. 56.655.400,-	

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)

20. Bahwa dikuatirkan Tergugat terlambat melaksanakan putusan Hak Normatifnya, maka
Penggugat menuntut pula, agar supaya Tergugat dibebani pembayaran uang paksa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- perhari atas keterlambatan pelaksanaan putusan sampai putusan berkekuatan hukum tetap

21. Bahwa untuk menjamin, agar gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia adanya, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya dapat mengabulkan Sita Jaminan (CB) terhadap barang-barang bergerak maupun yang tidak bergerak milik tergugat yakni :

- Sebuah Kapal KM. Palu Jaya Utama dengan Merek Mesin : Cummins, Nomor :
Engin 37252091, Model : KTA 19, Adverhsed Hp : 350 at.
- Gedung kantor dengan segala isinya yang terletak di Jalan Trans Sulawesi No. 228
Palu, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara.

22. Bahwa karena gugatan ini berdasarkan bukti-bukti nyata dan kuat, maka Penggugat mohon kiranya putusan dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*).

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka beralasan bagi Majelis Hakim Yang Mulia mengabulkan gugatan Penggugat dengan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I, putus demi hukum, sejak putusan diucapkan ;
3. Menghukum Tergugat I, II dan III secara bersama-sama untuk membayar Hak-hak Normative Penggugat secara tanggung renteng, sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar **Rp. 113310.800,- (Seratus Tiga Belas Juta Enam Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat I :

1. Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 21.420.000,-

2. Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

J u m l a h = Rp. **26.010.000,-**

3. Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan

Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,- = Rp. 3.901.500,-

4. Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200, - x 12 hari = Rp. 734.400,-

5. Upah bulan Maret s/d Oktober 2012

= 10 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 15.300.000,-

6. Uang THR tahun 2012..... = Rp. 1.530.000,-

7. Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir..... = Rp. 9.180.000,- +

T O T A L = Rp. **56.655.400,-**

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)

Penggugat II :

1. Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 21.420.000,-

2. Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

J u m l a h = Rp. **26.010.000,-**

3. Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan

Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,- = Rp. 3.901.500,-

4. Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200, - x 12 hari = Rp. 734.400,-

5. Upah bulan Maret s/d Oktober 2012

= 10 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 15.300.000,-

6. Uang THR tahun 2012..... = Rp. 1.530.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir..... = Rp. 9.180.000,- +

TOTAL = Rp. 56.655.400,-

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)

1. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan terhadap harta benda Tergugat yaitu berupa ;
 - Sebuah Kapal KM. Palu Jaya Utama dengan Merek Mesin : Cummins, Nomor :
Engin 37252091, Model : KTA 19, Adverhsed Hp : 350 at.
 - Gedung kantor dengan segala isinya yang terletak di Jalan Trans Sulawesi No. 228
Palu, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara.
2. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- per hari, terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat.
3. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat upaya hukum (*uitvoerbaar bij vooraad*).
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang adil (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada awal persidangan Majels telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak akan tetapi tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, yang oleh Penggugat dinyatakan tidak ada perbaikan terhadap gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat di atas, Tergugat mengajukan eksepsi/jawaban tertanggal 14 Mei 2013 yaitu sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

Gugatan penggugat I, II cacad Formil berupa Obscuur Libel, dengan alasan :



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

1. Bahwa dalil gugatan angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) PENGGUGAT I dan II menyatakan sebagai karyawan TERGUGAT, menurut TERGUGAT I,II,III dalil tersebut adalah tidak tepat, tidak jelas dan kabur oleh karena PENGGUGAT I,II menyebut TERGUGAT saja sedangkan dalam perkara a quo kapasitas TERGUGAT I, II, III masing-masing sangat berbeda dalam hubungan hukumnya dengan PENGGUGAT I, II maupun hubungan hukum

antara TERGUGAT I dengan TERGUGAT II juga dengan TERGUGAT III, hal ini sangat prinsip dan krusial karena dalam suatu bentuk Gugatan yang tujuannya untuk memenuhi tuntutan PENGGUGAT I, II serta pihak TERGUGAT mana sesuai peranan dan kapasitasnya yang paling patut harus bertanggungjawab serta mengganti kerugian atau memenuhi tuntutan materil PENGGUGAT I, II maka yang paling fundamental adalah formulasi / kerangka serta substansi Gugatan harus jelas disusun secara jelas, tepat, sistematis mengenai hubungan hukum masing-masing pihak antara PENGGUGAT I, II dengan TERGUGAT , I, II, III karena bila dalam tatanan atau pedoman hukum acara tidak terpenuhi syarat formilnya seperti subjek dasar hukum (Rechtelijke Grond) dan dasar fakta (Feitelijke Grond) antara PENGGUGAT I, II dengan TERGUGAT I, II, III termasuk hubungan hukum antara TERGUGAT I dengan II dan III dan objek nya (surat perjanjian kerja) atau PKL yang tidak jelas hubungan hukumnya maka Gugatan PENGGUGAT I, II dapat dinyatakan tidak jelas dan kabur atau obscur libel;

2. Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT I, II dalam angka 3 (tiga) adalah juga tidak jelas dan kabur oleh karena menyatakan bahwa usaha TERGUGAT bergerak di sektor industri pengelolaan ikan sedangkan usaha TERGUGAT III bukan di sektor Industri pengelolaan ikan;
3. Bahwa dalil Gugatan PENGGUGAT I, II pada angka 4,5 dan 6 juga adalah dalil tidak jelas dan kabur karena PENGGUGAT I, II menyatakan sebagai pekerja di perusahaan TERGUGAT tanpa menyebut secara spesifik sebagai karyawan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT I, II atau III agar pembahasan dalil Gugatan lebih lanjut tentang hubungan dan peranan antara masing-masing TERGUGAT lebih jelas dan terarah dan tidak membingungkan (confuse) dalam hubungan hukumnya;

Gugatan Penggugat I, II prematur

Bahwa gugatan PENGGUGAT I dan II adalah prematur, oleh karena dalil Gugatannya tidak jelas dan tegas serta rancu apakah PENGGUGAT I, II melakukan mangkir / mogok kerja atau di-

PHK oleh tergugat I atau II dan TERGUGAT I dan II besiteguh bahwa sesungguhnya PENGGUGAT I, II yang justru melakukan mangkir/mogok kerja (bukan di PHK oleh TERGUGAT I atau II) namun karena tidak melakukan upaya atau langkah tindakan serta mekanisme yang sesuai ketentuan pasal 140 ayat 1 dan ayat 2 UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka PENGGUGAT I, II sengaja merekayasa fakta dan menyatakan bahwa TERGUGAT I, II yang telah melakukan PHK untuk menutupi kelalaiannya dalam melakukan sesuai ketentuan diatas, maka semua dalil-dalil PENGGUGAT I, II dalam Gugatannya tidak jelas, tidak konsisten dan tidak berdasar maka dengan demikian sangat patut menurut hukum bila Majelis Hakim perkara a quo menyatakan bahwa Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;

Dalam pokok perkara

1. Bahwa semua dalil-dalil dalam eksepsi tersebut diatas, merupakan satu kesatuan bahagian yang tak terpisahkan dengan jawaban pokok perkara ini;
2. Bahwa sesungguhnya bila dalam suatu Gugatan bila syarat formilnya tidak terpenuhi maka patut menurut hukum adalah tidak mungkin dapat melangkah selanjutnya pada materi perkara/pokok perkara oleh karena pembahasannya tentu tidak jelas dan tepat oleh karena hubungan hukum, peranan, kapasitas serta pertanggungjawaban masing-masing antara PENGGUGAT I, II dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT I, II, III namun TERGUGAT I, II dan III tetap akan menanggapi dalil-dalil selanjutnya secara proporsional;

3. Bahwa untuk dalil angka 6 (enam) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil yang mengada-ada dan sangat tidak benar, oleh karena TERGUGAT I, II telah melaksanakan Upah/Gaji terhadap PENGGUGAT I, II berdasarkan ketentuan Upah minimum Regional kota palu juga sesuai data dan fakta yang ada pada PENGGUGAT I, II termasuk pengakuan sendiri PENGGUGAT I, II dalam dalil angka 15 Gugatan;
4. Bahwa untuk angka 7 (tujuh) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah tidak benar karena TERGUGAT I atau II tidak pernah memerintahkan kepada PENGGUGAT I dan II untuk melakukan pekerjaan yang menurutnya bukan bidang pekerjaannya atau pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan penangkapan ikan maka tentunya PENGGUGAT I, II

bisa menolak atau mengajukan keberatan ketika peristiwa baru berlangsung namun sangat tidak rasional dan tidak benar bila TERGUGAT I atau II benar melakukan hal tersebut;

5. Bahwa untuk angka 8 (delapan) dan angka 9 (sembilan) dalil gugatan PENGGUGAT I, II adalah tidak benar karena TERGUGAT I dan II pasti akan membayar upah lembur bila memang mempekerjakan PENGGUGAT I, II diluar jam kerja yang diperjanjikan dan tidak benar TERGUGAT II tidak memberikan uang cuti kepada PENGGUGAT I, II malahan TERGUGAT II memberikan cuti tahunan kepada PENGGUGAT I, II, maka tidak benar dan TERGUGAT I, II menolak dengan bila dikatakan telah melakukan Perbuatan melawan hukum dan melanggar ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sedangkan untuk pemberlakuan atau penerapan peraturan pemerintah (PP) No. 7 Tahun 2000 tentang pelautan dalam perkara ini adalah tidak mutlak harus diterapkan seluruhnya mengingat bahwa ada beberapa jenis kapal misalnya kapal penumpang, kapal Tanker, kapal Tongkang, kapal pengangkut barang dan lain-

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.

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

lain yang tentunya berbeda apalagi khusus dalam perkara aquo bahwa KM. Palu Jaya yang berfungsi melakukan penangkapan ikan tentu waktu mulai dan berakhirnya kerja sult dihitung dengan pasti namun sebagai solusinya maka TERGUGAT II telah mengantisipasinya dengan kebijakan bahwa setiap ABK yang dipekerjakan pada saat kapal beroperasi di laut bahwa setiap perolehan diatas 1 Ton ikan maka para ABK akan memperoleh bonus sebesar Rp. 10.000,- namun kenyataannya TERGUGAT II tidak mempekerjakan ABK termasuk PENGGUGAT I, II melebihi ketentuan tersebut dan TERGUGAT I, II juga tidak pernah melanggar PP No. 7 Tahun 2000 tentang Pelautan TERGUGAT sudah melaksanakan kewajibannya dan telah memberikan hak PENGGUGAT I, II sesuai yang diatur UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 78 dan 79 tentang upah lembur dan cuti tahunan, selanjutnya dalam ketentuan pasal 84 serta Pasal 21 Ayat 1,2 dan 3 serta Pasal 24 PP No 7 Tahun 2000 tentang pelautan juga telah dilaksanakan oleh TERGUGAT I, II sepenuhnya;

6. Bahwa untuk dalil angka 10 (sepuluh) dan angka 11 (sebelas) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil tidak benar dan menyesatkan oleh karena tentang masalah pembuktian serta fakta- fakta yang dialaminya dengan tetap bersikeras memaksakan kehendaknya sesuai

versinya bahwa seakan-akan TERGUGAT I atau II yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan harus mengabdikan hak-hak Nornatve PENGGUGAT I, II sedangkan sesuai bukti tertulis dan saksi yang ada pada TERGUGAT I, II telah pernah memanggil PENGGUGAT I, II secara patut untuk member penjelasan / klarifikasi atas sikapnya yang menurut laporan dan keterangan TERGUGAT II yaitu kapten kapal ikan (Fshng Master) Yu Hsieng Chung sudah beberapa lama tidak masuk kerja , atas dasar fakta tersebut maka sepantasnya dinyatakan bahwa PENGGUGAT I, II telah mangkir dan tidak beritikad baik, sedangkan mengenai tuntutan PENGGUGAT I, II dalam bipartite tanggal 30 Maret 2012 tidak patut dipenuhi oleh TERGUGAT I, II oleh karena tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggaran yang telah dilakukan oleh TERGUGAT I, II serta tidak pernah melarang PENGGUGAT I, II melakukan pekerjaan, justru karena tuntutan PENGGUGAT I, II diluar dari yang diperjanjkan maka PENGGUGAT I, II yang tidak masuk kerja;

7. Bahwa untuk dalil angka 12 (dua belas), 13 (tiga belas), 14 (empat belas) dan 15 (lima belas) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil tidak benar dan sangat tendensius karena TERGUGAT I dan II dianggap/dituduh telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan harus mengabdikan hak-hak normative PENGGUGAT I, II sedangkan sesuai bukti tertulis dan saksi yang ada pada TERGUGAT I, II telah pernah memanggil PENGGUGAT I, II secara patut untuk member penjelasan / klarifikasi atas sikapnya namun PENGGUGAT I, II tidak melakukan hal tersebut secara nyata dan kongkrit sehingga TERGUGAT I, II tidak dapat dipersalahkan dan diminta pertanggungjawaban atas hal yang tidak dilakukannya dan atas kenyataan tersebut bahwa justru PENGGUGAT I, II yang melakukan pemutusan hubungan kerja maka atas dasar hal tersebut TERGUGAT I, II dibebaskan pula dari kewajiban membayar biaya pemulangan sesuai ketentuan pasal 26 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Pelautan dan arena menurut TERGUGAT I, II bahwa oleh karena menganggap PENGGUGAT I, II belum melakukan kesalahan atau pelanggaran maka TERGUGAT I, II sangat wajar belum berinisiatif untuk melakukan tindakan sesuai ketentuan pasal 161 ayat 1 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

8. Bahwa untuk angka 15 (lima belas) dalil Gugatan PENGGUGAT I, II dalil yang sumir dan menyesatkan karena TERGUGAT I,II tidak pernah melakukan PHK terhadap PENGGUGAT I, II namun PENGGUGAT I, II sengaja menimbulkan persepsi sendiri bahwa telah di PHK oleh TERGUGAT I, II tapi sesungguhnya PENGGUGAT sendiri yang mogok kerja dan fakta tersebut tidak ada

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.

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

relevansinya dengan dalil Gugatan tersebut yang wajib dilaksanakan / dipenuhi

TERGUGAT I, II apalagi tentang upah sebesar Rp. 15.300.000,- (lima belas juta tiga ratus rupiah) yang tidak dibayar oleh TERGUGAT I, II ;

9. Bahwa untuk angka 19 (Sembilan belas) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil imajnatif yang jelas tidak bisa dipenuhi TERGUGAT I, II oleh karena semua perincian biaya yang dituntut pada TERGUGAT I, II tidak mempunyai dasar sesuai yang telah diperjanjikan ;
10. Bahwa untuk angka 20 (dua puluh) gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil yang keliru dan tidak sesuai ketentuan hukum karena untuk dipenuhinya tuntutan tersebut hanya terbatas pada perkara hutang piutang yang mempunyai data autentik yang valid, maka dalil inipun sangat pantas untuk ditolak oleh majelis hakim perkara a quo ;
11. Bahwa untuk angka 21 (dua puluh satu) Gugatan PENGGUGAT I, II adalah dalil yang patut ditolak karena PENGGUGAT I, II tidak menyatakan dengan jelas dan terperinci identitas dan spesifikasi dari objek yang dimintakan Sita Jaminan tersebut;

Berdasarkan seluruh dalil-dalil hukum yang telah kami uraikan di atas, mohon kiranya Majelis Hakim PHI yang mulia, berkenan memutuskan sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI :

- **Menyatakan Menerima Eksepsi TERGUGAT I, II, dan III**
- **Menyatakan Gugatan PENGGUGAT I dan II tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard)**

DALAM POKOK PERKARA :

- **Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;**



- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat I, II, dan III tersebut, Penggugat tidak mengajukan Replik secara tertulis akan tetapi tetap pada isi Gugatan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dall-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat berupa foto copy yang dibubuhi tanda P.1 sampai dengan P.9 sebagai berikut :

1. Photo copy sesuai dengan aslinya Surat Pengaduan Norma kerja kepada Kadis Dinas Sosial dan Tenaga Kerja cq. Bidang pengawasan atas nama VENCE dkk diberi tanda P.1;
2. Photo copy sesuai dengan aslinya Surat Pengaduan Norma kerja kepada Kadis Dinas Sosial dan Tenaga Kerja cq. Pegawai Mediator diberi tanda P.2 ;
3. Photo copy sesuai aslinya berupa panggilan dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Palu dberi tanda P.3 ;
4. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja diberi tanda P.4 ;
5. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa kartu JAMSOSTEK atas nama VENTJE P. POLUAN diberi tanda P. 5.1 ;
6. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa kartu JAMSOSTEK atas nama ISMAN diberi tanda P. 5.2;
7. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) tertanggal, 02 Maret 2010 diberi tanda P.6;
8. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa Surat Paggilan Kerja terakhir dari PT. Palu Jaya Utama kepada VENTJE tertanggal 28 Juli 2012 diberi tanda P.7.a;
9. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa Surat Paggilan Kerja terakhir dari PT. Palu Jaya Utama kepada ISMAN tertanggal 28 Juli 2012 diberi tanda P.7.b;



10. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa surat tulisan tangan tentang tanggungjawab penjaminan diberi tanda P. 8;
11. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa surat kronologis tertanggal 25 April 2012 diberi tanda P.9.a;
12. Photo copy sesuai dengan aslinya berupa surat kronologis kasus tertanggal 23 Juni 2012 diberi tanda P.9.b;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang keterangan di bawah sumpah / janji dipersidangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **AGUSTIAN HUSAIN** yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat, tidak ada hubungan keluarga atau pekerjaan, dengan para Tergugat-I dan II tahu, tidak ada hubungan keluarga, tapi ada hubungan dalam pekerjaan karena saksi pernah bekerja sebagai ABK (Anak Buah Kapal) di KM Palu Jaya akan tetapi saksi sudah diberhentikan sejak bulan Maret 2012, dengan Tergugat III saksi tidak tahu ;
- Bahwa hubungan para penggugat dengan PT.Palu Jaya Utama adalah para penggugat sebagai karyawan PT.Palu Jaya Utama dan bekerja sebagai Anak buah Kapal pada KM Palu Jaya sebagai tempat kerjanya ;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat Ventje diterima bekerja dari Bitung sebagai Anak buah kapal di KM Palu Jaya pada awal tahun 2006 di KM Palu Jaya, sedangkan Penggugat Isman diterima di Palu ;
- Bahwa antara Penggugat Ventje dengan Penggugat Isma, yang duluan masuk kerja adalah saudara Ventje yaitu lebih dulu 3 (tiga) bulan baru saudara Isman ;



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

- Bahwa tugas para penggugat di kapal sebagai Anak Buah Kapal (ABK) adalah menangkap ikan ;
- Bahwa para penggugat saat ini sudah dipecat bersamaan dengan saksi pada bulan Maret tahun 2012 karena menuntut kenaikan gaji dan perkaranya sudah pernah di mediasi di Dinas Tenaga Kerja pada bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Juni 2012 akan tetapi tidak ada penyelesaian ;
- Bahwa para Penggugat selesai di mediasi, pernah dipanggil oleh pihak perusahaan akan tetapi setelah mereka hadir di perusahaan diusir oleh Bos orang Taiwan ;
- Bahwa yang membuat surat panggilan adalah Pak Iwan ;
- Bahwa karyawan yang dipecat pada saat itu berjumlah 6 (enam) orang termasuk saksi karena saksi ikut juga sewaktu menuntut kenaikan gaji ;
- Bahwa para Penggugat diberhentikan pada waktu diusir, tapi surat PHK tidak ada dan karyawan masih tetap hadir, tapi gaji sudah tidak dibayar ;
- Bahwa upah yang diterima para Penggugat saksi tidak tahu persis tapi saksi menerima upah dari tahun 2006 adalah sebesar Rp. 1.100.000,- dan kalau termasuk dengan bonus adalah sebesar Rp. 1.500.000,- akan tetapi selama 7 (tujuh) tahun tidak pernah ada kenaikan gaji;
- Bahwa saksi pernah menerima sekali bonus sebesar Rp. 2.000.000,- tapi setelah itu tidak pernah lagi selama kurun waktu 7 (tujuh) tahun ;
- Bahwa setiap bulan terima gaji tinggal sisanya karena dipotong dengan pinjaman, untuk kebutuhan hidup kedepan ABK selalu hutang lagi, tidak hadir kerja karena sakit, gaji dipotong, begitu juga izin tidak masuk gaji dipotong ;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah minimum yang berlaku saat itu;

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. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

- Bahwa bonus yang diterima para karyawan ABK dari hasil penangkapan ikan sebesar Rp. 10.000,- per ton ;
- Bahwa hasil penangkapan ikan dalam sebulan tidak merata, adakalanya mendapat 100 ton dan terkadang 60 ton ;
- Bahwa mengenai jam kerja di Kapal adalah 24 jam bekerja secara terus menerus dan baru beristirahat kalau mau makan, dan tidurpun hanya tidur-tidur ayam karena selalu waspada ;
- Bahwa waktu kerja dimulai jam 04.00 Wita subuh sampai dengan jam 11.00 Wita siang, pekerjaan yang dilakukan seperti melipat jaring sampai dengan selesai, serta dalam seminggu 2 (dua) kali turun melaut dan sekali melaut 3 (tiga) sampai 4 (empat) hari lamanya, misalnya berangkat hari Senin, pulang hari Kamis tapi kalau banyak ikan cepat pulang, setibanya di Mamboro besoknya langsung berangkat lagi ;
- Bahwa dalam satu kapal terdapat kurang lebih 12 (dua belas) orang termasuk Kapten ;
- Bahwa Kapal KM. Palu Jaya adalah milik orang Taiwan (Mr. Yu Hsieng Chung), direktornya adalah Iwan Saputra;
- Bahwa mengenai makan sehari-sehari ditanggung oleh bos, tapi tidak sesuai dengan PKL (Perjanjian Kerja Laut) yaitu 1.600 kalori ;
- Bahwa mengenai surat Perjanjian Kerja Laut (PKL), saksi belum pernah melihat, karena pada waktu diterima bekerja hanya secara lisan oleh Kapten Kapal, tidak ada perjanjian yang ditanda tangani ;
- Bahwa saksi tidak punya PKL sejak dari Bitung sampai dengan sekarang tapi saksi tahu isi PKLnya ;
- Bahwa seingat saksi sebelum berangkat ada dijanjikan yang pertama gaji setiap 3 bulan naik tapi tidak pernah dilaksanakan ;

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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

- Bahwa saksi tiap 3 (tiga) bulan pulang dari Palu ke Bitung ;
- Bahwa Saksi pernah satu kapal dengan para penggugat ;
- Bahwa karyawan masuk Jamsostek tahun 2011 karena mengurus sendiri atas nama perusahaan PT.Palu Jaya Utama ;
- Bahwa saksi tidak pernah kenal atau melihat perusahaan PT.Nusa Indo Lines ;
- Bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tidak pernah di terima sejak tahun 2006 sampai tahun 2010, baru pada tahun 2011 diberikan THR itupun tidak full dibayarkan hanya 80% yaitu Rp. 800.000,-

1. Saksi **BAHRIN ISMAIL** yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat, tidak ada hubungan keluarga atau pekerjaan, dengan para Tergugat-I, II tahu, dengan Tergugat III tahu tapi tidak kenal, tidak ada hubungan keluarga ;
- Bahwa para Penggugat adalah karyawan PT.Palu Jaya, tapi apakah karyawan tetap atau tidak, saksi tidak tahu ;
- Bahwa Para penggugat sudah tidak kerja lagi sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang karena mereka menuntut kenaikan gaji, Tunjangan Hari Raya, Cuti dan perumahan ;
- Bahwa Para Penggugat apakah mengundurkan diri atau di PHK saksi tidak tahu menahu ;
- Bahwa saksi duluan masuk kerja dari para penggugat ;
- Bahwa mengenai upah para penggugat, saksi tidak tahu, tapi setahu saksi gaji rata-rata yang diterima karyawan dari perusahaan sebesar Rp. 1.500.000,- termasuk bonus ;
- Bahwa apakah gaji sama setiap karyawan saksi tidak tahu, tapi kalau bonus sama ;
- Bahwa yang membayar gaji karyawan adalah orang asing yaitu Mr. Yu Hsieng Chung tapi tidak punya slip gaji ;



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

- Bahwa setahu saksi para penggugat pernah dipanggil oleh perusahaan dan mereka datang menghadap akan tetapi disuruh pulang/diusir oleh Mr. Yu Hsieng Chung, setelah para Penggugat mengadukan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja pada tanggal 30 Maret 2012 termasuk saksi dan menuntut Kenaikan gaji, THRm Cuti, Perumahan ;
- Bahwa pengaduan para penggugat termasuk saksi tidak pernah disampaikan ke Syahbandar ;
- Bahwa saksi punya Perjanjian Kerja Laut yang sama dengan para penggugat karena saksi melihat sendiri para penggugat menandatangani surat perjanjian kerja laut ;
- Bahwa para penggugat bekerja di Kapal sebagai Anak Buah Kapal (ABK) yang tugasnya mencari ikan dengan menggunakan alat jarring ;
- Bahwa mengenai sistim penggajian di perusahaan saksi tidak tahu ;
- Bahwa penghasilan paling rendah dari hasil penangkapan ikan rata-rata perhari 40 ton ;
- Bahwa karyawan mendapat uang makan Rp. 15.000,- perhari ;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut, Penggugat membenarkannya sedang Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat mengajukan bukti surat berupa Foto copy yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya dikembalikan kepada Tergugat, selanjutnya ditandai T.1, sebagai berikut :

1. Photo copy sesuai aslinya berupa surat perjanjian kerja tertanggal 11 Januari 2013 antara YU HSIEN CHUNG ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat, tergugat juga mengajukan 2 (dua)

orang saksi, yang kemudian memberikan keterangan di bawah sumpah / janji yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Saksi **JOPING LADI**, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal para penggugat karena dulu sama-sama kerja di Kapal KM Palu Jaya sebagai Anak Buah Kapal, tidak ada hubungan keluarga, dengan PT.Palu Jaya Utama tahu, Mr. Yu Hsien Chung saksi tahu, PT. Indo Lines saksi tidak tahu ;
- Bahwa hubungan antara para penggugat dengan PT. Palu Jaya dan Mr. Yu Hsien Chung adalah para penggugat adalah karyawan PT.Palu Jaya Utama dan bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) di KM. Palu Jaya dan Mr. Yu Hsien Chung adalah Nakoda kapal KM. Palu Jaya ;
- Bahwa perusahaan yang mempekerjakan para penggugat adalah PT.Palu Jaya Utama, Direkturnya saksi tidak tahu ;
- Bahwa saksi tidak tahu sejak kapan para penggugat bekerja di Kapal karena duluan para penggugat masuk bekerja dari pada saksi ;
- Bahwa saksi masuk kerja tahun 2008 dari Bitung dan diterima oleh Mr. Yu Hsieng Chung, dengan masa kerja kurang lebih 5 (lima) tahun ;
- Bahwa waktu masuk kerja ada Perjanjian Kerja Laut (PKL), dan menerima gaji sebesar Rp. 1.100.000,- sesuai PKL, yang membayar gaji adalah PT. Palu Jaya Utama dan yang memberikan gaji adalah Mr. Yu Hsieng Chung ;
- Bahwa gaji setiap tahun naik, pertama kali kerja gaji Rp. 950.000,- kemudian naik Rp. 1.000.000,- sampai dengan Rp. 1.100.000,- ;
- Bahwa tunjangan untuk istri dan anak tidak ada ;
- Bahwa berapa gaji para penggugat saksi tidak tahu ;

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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

- Bahwa selain gaji tersebut, setiap bulan perusahaan memberikan bonus Rp.10.000,- per ton selain itu karyawan dikasih makan dan uang rokok ;
- Bahwa sejak kapan para Penggugat turun dari kapal saksi tidak tahu, tapi setahu saksi sudah lama turun dari kapal ;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa para penggugat berhenti kerja apakah mereka dipecat atau keluar sendiri saksi tidak tahu ;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah para penggugat pernah datang ke perusahaan tempat kerjanya dan tidak diberikan kerja ;
- Bahwa mengenai jam kerja sejak lepas dari darat dianggap sudah kerja, sedangkan di Kapal mulai kerja dari jam 04.00 wita selesai jam 10.00 wita, ada juga jam istirahat / tidur, lamanya didarat 1-2 hari serta di Laut paling lama 4-5 hari;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah termasuk jam kerja atau tidak sejak kapal lepas tali sampai jam 04.00 wita ;
- Bahwa mengenai ketentuan jam kerja kalau didarat jam 08.00 wita ada kerja seperti jaring pecah diperbaiki dan membuat batu rompong, jika tidak ada pulang sedang dilaut sejak kapal lepas tali dan tiba ditempat penangkapan ikan jam 22.00 wita tapi baru kerja pada jam 04.00 wita ;
- Bahwa saksi tinggal di dalam perusahaan bersama istri dan anak-anak ;
- Bahwa mengenai cuti diberikan apabila diminta dan gaji diterima tetapi kalau lewat 2 (dua) minggu tidak terima gaji ;
- Bahwa ABK juga di bagikan ikan hasil tangkapan ;
- Bahwa saksi sudah masuk Jamsostek sejak bulan Desember 2009 sedangkan para penggugat tahun 2011 ;
- Bahwa masuk Jamsostek atas nama PT.palu Jaya Utama ;

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. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

- Bahwa saksi tidak masuk serikat pekerja sedang para penggugat saksi tidak tahu apakah masuk atau tidak ;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut, Penggugat dan tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

1. Saksi **RONNY BARNABAS**, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal para penggugat karena sama-sama kerja di PT.Palu Jaya Utama sebagai anak buah kapal di KM Palu Jaya, tidak ada hubungan keluarga, dengan Direktur PT.Palu Jaya Utama kenal, dengan PT.Nusa Indo Lines kenal, hubungannya dengan PT.Palu Jaya Utama adalah urusan dokumentasi kapal ;
- Bahwa saksi masuk bekerja pertengahan tahun 2006 sama-sama dengan cara melamar kerja secara pribadi sedangkan para penggugat saksi tidak tahu kapan masuk kerjanya;
- Bahwa hubungan PT.Palu Jaya Utama dengan PT. Nusa Indo Lines serta KM. Palu Jaya adalah PT.Palu Jaya Utama tempat untuk menjual ikan sedang PT.Nusa Indo Lines yang mengurus perizinan dan KM. Palu Jaya kapal penangkap ikan milik Mr. Yu Hsien Chun, dulu kapal ini bernama Barakuda ;
- Bahwa saksi menerima upah sebesar Rp. 1.200.000,-, uang makan Rp. 15.000,- kalau masuk kerja diberikan tapi kalau dilaut tidak diberikan uang makan ;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah para penggugat ;
- Bahwa yang bayar gaji adalah PT.Palu Jaya Utama, tapi yang berikan adalah Mr. Yu Hsien Chung ;
- Bahwa ABK dapat bonus sebesar Rp. 10.000,- perton ikan ;
- Bahwa ABK di Kapal KM.Palu Jaya ada 12 orang ;
- Bahwa hasil penangkapan ikan rata-rata dalam sebulan 40-50 ton, bonus terima Rp. 500.000,- ;
- Bahwa perumahan ABK tidak disediakan ;
- Bahwa saksi tidak tahu dimana sekarang para penggugat kerja dan kenapa mereka berhenti bekerja saksi tidak tahu ;



- Bahwa pekerjaan di laut dari jam 04.00 wita sampai dengan jam 10.00 wita dan berada di laut rata-rata sampai 2 (dua) hari tergantung ikan ;
- Bahwa di laut tidak ada istilah lembur, tidak ada kegiatan istirahat duduk dan tidur-tiduran ;
- Bahwa di laut selama 5-6 hari baru balik ke darat, dan pulang melaut ABK dikasih ikan ;
- Bahwa saksi pernah tanda tangan Perjanjian Kerja Laut (PKL) ;
- Bahwa karyawan bujang dapat mess tempat tinggal, tapi saksi tidak tahu apakah dibayar atau tidak ;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut, Penggugat dan tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa dalam persidangan dihadirkan pula Ahli yaitu **HAERUDIN** yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Ahli tidak kenal para penggugat tapi tahu dengan para Penggugat ;
- Bahwa Ahli berpendidikan S-1 Sarjana Hukum tamatan tahun 2007 di Universitas Madako Tolitoli ;
- Bahwa Ahli pernah mengikuti kursus Marinir Inspektur di Jakarta serta pendidikan Pendaftaran status hukum kapal tahun 2013 di Jakarta ;
- Bahwa mengenai jam kerja di Kapal ada aturan khusus yaitu Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kelautan yaitu jam kerja di kapal mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jumat 8 (delapan) jam, hari Sabtu 4 (empat) jam perhari, hari Minggu libur, dalam seminggu 40 jam seminggu, 90 jam sebulan, diluar itu lembur ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk perhitungan lembur yaitu gaji minimum yang tertera dalam Perjanjian Kerja Laut dibagi 190 dikali 1,25 perjam ;
 - Bahwa untuk hari Minggu kerja sama dengan sepertiga puluh dikali gaji per hari ;
 - Bahwa Penggugat Ventje adalah karyawan PT.Palu Jaya Utama ;
 - Bahwa kapal penangkap ikan merupakan satu kesatuan pekerjaan didarat dan dilaut merupakan satu kesatuan ;
 - Bahwa sesuai PKL yang dibuat jika terjadi pemutusan hubungan kerja, maka yang bertanggung jawab adalah pihak pertama memberikan biaya pemulangan (tergantung PKL dibuat) ;
 - Bahwa di kapal ada shiff kerja serta ada bagian-bagiannya yaitu bagian deck terdiri dari 1 (satu) perwira jaga dan 1 (satu) jurumudi, sedangkan di bagian mesin terdiri dari 1 (satu) perwira mesin dan 1 (satu) juru minyak, misalkan berangkat jam 4 maka jam 8 diganti ;
 - Bahwa perhitungan jam kerja di kapal tongkang dan kapal tanker sama jam kerjanya, melewati 190 jam di hitung lembur ;
 - Bahwa Perjanjian Kerja Laut ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh syahbandar dan yang di PKL adalah mengenai besarnya gaji ;
 - Bahwa apabila timbul masalah PHK tidak wajib diberitahu kepada Syahbandar ;
- Menimbang, bahwa terhadap keterangan Ahli tersebut, Penggugat dan tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan;
- Menimbang, bahwa pada akhirnya kedua belah pihak menyatakan tidak mengajukan alat bukti dan hal lain lagi, kecuali mohon putusan ;

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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah pemeriksaan perkara ini dinyatakan selesai, ternyata pihak

Tergugat mengajukan kesimpulannya tertanggal 01 Juli 2013;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala hasil pemeriksaan yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termasuk dan menjadi satu kesatuan dengan putusan ini ;

TENTANG HUKUMNYA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan penggugat adalah sebagaimana yang terurai di atas;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis menguraikan pokok perkara maka terlebih dahulu Majelis akan mempertimbangkan tentang penilaian eksepsi dari Tergugat, adapun yang dijadikan eksepsi atau keberatan dan atau tangkisan dari tergugat adalah:

DALAM EKSEPSI :

Gugatan penggugat I, II cacad Formil berupa Obscuur Libel, dengan alasan :

1. Bahwa dalil gugatan angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) PENGGUGAT I dan II menyatakan sebagai karyawan TERGUGAT, menurut TERGUGAT I,II,III dalil tersebut adalah tidak tepat, tidak jelas dan kabur oleh karena PENGGUGAT I,II menyebut TERGUGAT saja sedangkan dalam perkara



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

a quo kapasitas TERGUGAT I, II, III masing-masing sangat berbeda dalam hubungan hukumnya dengan PENGGUGAT I, II maupun hubungan hukum antara TERGUGAT I dengan TERGUGAT II juga dengan TERGUGAT III, hal ini sangat prinsip dan krusial karena dalam suatu bentuk Gugatan yang tujuannya untuk memenuhi tuntutan PENGGUGAT I, II serta pihak TERGUGAT mana sesuai peranan dan kapasitasnya yang paling patut harus bertanggungjawab serta mengganti kerugian atau memenuhi tuntutan materiil PENGGUGAT I, II maka yang paling fundamental adalah formulasi / kerangka serta substansi Gugatan harus jelas disusun secara jelas, tepat, sistematis mengenai hubungan hukum masing-masing pihak antara PENGGUGAT I, II dengan TERGUGAT , I, II, III karena bila dalam tatanan atau pedoman hukum acara tidak terpenuhi syarat formilnya seperti subjek dasar hukum (Rechtelijke Grond) dan dasar fakta (Feitelijke Grond) antara PENGGUGAT I, II dengan TERGUGAT I, II, III termasuk hubungan hukum antara TERGUGAT I dengan II dan III dan objek nya (surat perjanjian kerja) atau PKL yang tidak jelas hubungan hukumnya maka Gugatan PENGGUGAT I, II dapat dinyatakan tidak jelas dan kabur atau obscuur libel;

2. Bahwa dalil gugatan PENGGUGAT I, II dalam angka 3 (tiga) adalah juga tidak jelas dan kabur oleh karena menyatakan bahwa usaha TERGUGAT bergerak di sektor industri pengelolaan ikan sedangkan usaha TERGUGAT III bukan di sektor Industri pengelolaan ikan;
3. Bahwa dalil Gugatan PENGGUGAT I, II pada angka 4,5 dan 6 juga adalah dalil tidak jelas dan kabur karena PENGGUGAT I, II



menyatakan sebagai pekerja di perusahaan TERGUGAT tanpa menyebut secara spesifik sebagai karyawan TERGUGAT I, II atau III agar pembahasan dalil Gugatan lebih lanjut tentang hubungan dan peranan antara masing-masing TERGUGAT lebih jelas dan terarah dan tidak membingungkan (confuse) dalam hubungan hukumnya;

Gugatan Penggugat I, II prematur

Bahwa gugatan PENGGUGAT I dan II adalah prematur, oleh karena dalil Gugatannya tidak jelas dan tegas serta rancu apakah PENGGUGAT I, II melakukan mangkir / mogok kerja atau di PHK oleh tergugat I atau II dan TERGUGAT I dan II besiteguh bahwa sesungguhnya PENGGUGAT I, II yang justru melakukan mangkir/mogok kerja (bukan di PHK oleh TERGUGAT I atau II) namun karena tidak melakukan upaya atau langkah tindakan serta mekanisme yang sesuai ketentuan pasal 140 ayat 1 dan ayat 2 UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka PENGGUGAT I, II sengaja merekayasa fakta dan menyatakan bahwa TERGUGAT I, II yang telah melakukan PHK untuk menutupi kelalaiannya dalam melakukan sesuai ketentuan diatas, maka semua dalil-dalil PENGGUGAT I, II dalam Gugatannya tidak jelas, tidak konsisten dan tidak berdasar maka dengan demikian sangat patut menurut hukum bila Majelis Hakim perkara a quo menyatakan bahwa Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi atau keberatan dan atau tangkisan Tergugat tersebut Majelis mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa tujuan pokok dari pengajuan eksepsi agar pengadilan mengakiri proses pemeriksaan tanpa lebih lanjut memeriksa materi pokok perkara;
- Bahwa keberatan atau tangkisan yang diajukan dalam bentuk eksepsi ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yaitu jika gugatan diajukan mengandung cacat formil yang mengakibatkan gugatan tidak sah dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian keberatan atau tangkisan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas setelah meneliti eksepsi dari Tergugat ternyata sudah menyangkut pokok perkara artinya apakah penggugat bertindak sebagai karyawan Tergugat I, II, III atau bertindak untuk dirinya sendiri hal itu dijelaskan dalam pemeriksaan pada pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, menurut Majelis eksepsi Tergugat tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga oleh karenanya haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas ;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Penggugat yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut ;

1. Bahwa berdasarkan perjanjian kerja laut (PKL) NO. PK.680/III/Adpel.Ploan-10 antara Penggugat dengan Tergugat III dan PT. Palu Jaya Utama sebagai Tergugat I dan Penggugat I dan II ditempatkan oleh tergugat I sebagai karyawan anak buah kapal Penangkap ikan KM. palu jaya Yu HSIEN CHUNG sebagai Tergugat II;
2. Bahwa Penggugat I dan II selama bekerja pada Tergugat I dan II tidak ada perbaikan upah pokok sesuai ketentuan kenaikan upah minimum kota Palu setiap tahunnya. Hal ini bertentangan dengan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu : setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;.
3. Bahwa penggugat I, II selama bekerja pada Tergugat I, II selalu diperintahkan pada pekerjaan diluar yang diperjanjikan dan upah tidak dibayarkan oleh Tergugat I, II. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang_undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan



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

4. Bahwa Penggugat I diterima bekerja di Bitung oleh Tergugat II, lalu ditempatkan Tergugat II pada kapal KM. Palu Jaya sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) sejak tahun 2006;
5. Bahwa Penggugat II diterima bekerja diperusahaan para Tergugat sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) KM. Palu Jaya Utama sejak tahun 2006;
6. Bahwa karena tidak ada niat baik dari Tergugat, maka Penggugat mengadukan perselisihan ini ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu untuk mendapatkan penyelesaian tertanggal 30 April 2012. (**Bukti P.2**);
7. Bahwa Penggugat dan Tergugat kemudian telah dipanggil secara layak oleh pihak Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam rangka sidang Mediasi perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Juni 2012. (**Bukti P.3**);
8. Bahwa kemudian Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan surat Anjuran Nomor : 565 / 823 / Sosnaker / HI, tertanggal 31 Juli 2012, namun tetap tidak diindahkan oleh tergugat. (**Bukti P.4**);
9. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan anjuran Nomor : 565/823/Sosnaker/HI tertanggal 31 Juli 2012, oleh karena status para Penggugat sebagai Buruh/Pekerja, maka wajib membayar hak-hak normatife Para Penggugat secara tanggung renteng Oleh Tergugat III bersama-sama dengan Tergugat I dan II, sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku sebagaimana dirinci sebagai berikut :

Penggugat I :

4. Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 21.420.000,-
5. Uang penghargaan masa kerja

	=	
= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,-	=	Rp. 4.590.000,- +
J u m l a h	=	Rp. 26.010.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan

Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,- = Rp. 3.901.500,-

4. Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200,- x 12 hari = Rp. 734.400,-

5. Upah bulan Maret s/d Oktober 2012

= 10 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 15.300.000,-

6. Uang THR tahun 2012..... = Rp. 1.530.000,-

7. Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir..... = Rp. 9.180.000,- +

TOTAL = Rp. 56.655.400,-

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)

Penggugat II :

4. Uang pesangon = 2 x 7 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 21.420.000,-

5. Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

Jumlah = Rp. 26.010.000,-

6. Uang penggantian hak Perumahan serta pengobatan

Dan perawatan = 15 % x Rp.26.010.000,- = Rp. 3.901.500,-

4. Uang Cuti Tahunan = Rp. 61.200,- x 12 hari = Rp. 734.400,-

5. Upah bulan Maret s/d Oktober 2012

= 10 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 15.300.000,-

6. Uang THR tahun 2012..... = Rp. 1.530.000,-

7. Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir..... = Rp. 9.180.000,- +

TOTAL = Rp. 56.655.400,-

(Lima Puluh Enam Juta EnamRatus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa perselisihan Hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat I, II dan Tergugat I, II, III adalah jenis perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan PHK.

Perselisihan akibat tidak dipenuhinya hak Penggugat I, II atas upah dan hak-hak lainnya sesudah menjalani cut tahunan yang dilakukan oleh Tergugat I, II. Sedangkan perselisihan PHK dimaksud adalah perselisihan karena permintaan buruh;-----

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini maka segala hasil pemeriksaan yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termasuk dan menjadi satu kesatuan dengan putusan ni ;-----

Menimbang, bahwa setelah Majelis meneliti bukti-bukti baik bukti surat atau saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak bahwa benar Penggugat I, II adalah pekerja / Buruh yang bekerja dikawal penangkap ikan yang jabatannya sebagai anak buah kapal kemudian Penggugat I, II bekerja atas nama PT. Palu Jaya Utama yang dipekerjakan pada Tergugat II yakni KM. Palu Jaya (Fhising Master) Yu Hsen Chung;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.5.a, P.5.b dan bukti P.6 yaitu berupa kartu JAMSOSTEK dan Perjanjian Kerja laut (PKL) bahwa benar Penggugat I, II adalah karyawan Tergugat I dan II;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P. 7.a dan P.7.b berupa surat panggilan kerja untuk melapor kepada kapten kapal untuk hadir tepat waktu apabila bukti ini dihubungkan dengan bukti T.1 berupa surat perjanjian kerja antara PT. Palu Jaya Utama dengan tenaga kerja asing bernama YU HSIEN CHUNG menurut keterangan saksi baik saksi Penggugat maupun Tergugat, sebagai nahkoda kapal dan pemlik kapal serta menerima gaji dari nahkoda kapal;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.6 berupa perjanjian kerja laut antara perusahaan pelayaran PT. Nusa Indo Lines (TergugatIII) dengan VENTJE POLUAN (Penggugat I) jika dihubungkan dengan bukti P.7.a, P.7.b atas bukti ini jelas bahwa antara Penggugat I, II dengan Tergugat I dan II ada perjanjian kerja dengan KM. Palu Jaya dan juga PT.



Utama;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, menurut Majelis Gugatan Penggugat cukup beralasan menurut hukum untuk dikabulkan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas kemudian Penggugat I, II mengajukan gugatan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1),huruf d dan e Undang_Undang No. 13 tahun 2003 yakni **(d). Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja / buruh, (e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;**-----

----- Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha atau Tergugat tidak membayar upah tepat waktu pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, ;-----

----- Menimbang, bahwa sesuai pasal 169 ayat (1) huruf c Undang_undang No. 13 tahun 2003 tersebut diatas tidak disebutkan secara eksplisit dan tegas bahwa apakah gaji/upah dalam bentuk uang masih tersimpan diperusahaan hanya menyatakan Pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;-----

----- Menimbang, bahwa yang menjadi pokok dalam Pasal ini adalah bahwa pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;-----

----- Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat terbukti telah melakukan tindakan yang merugikan Penggugat berupa tidak membayar upah/gaji dari Maret tahun 2012 s/d Oktober 2012;-----

----- Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Penggugat yang mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-undang No. 13 tahun 2003 telah memenuhi syarat dan patut

dikabulkan;-----

---- Menimbang, bahwa di dalam dalil Tergugat/perusahaan mengeluarkan surat panggilan kerja kepada penggugat I, II sebanyak tiga kali berturut-turut namun sesuai keterangan saksi Penggugat: Saksi: AGUSTIAN HUSAIN bahwa surat tersebut sampai kepada Penggugat I, II hanya setelah Para Penggugat hadir ditempat kerja mereka tidak diperkenankan untuk bekerja

lagi oleh pihak Tergugat I, II dan sesuai Anjuran Pejabat Mediator Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kota Palu No. 565/SOSNAKER/HI bahwa perusahaan tidak melakukan pembinaan terlebih dahulu dengan surat peringatan tertulis sesuai pasal 161 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan agar para pihak pekerja dan pengusaha mematuhi perjanjian kerja yang telah disepakati;-----

---- Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 169 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3);-----

---- Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat dapat dikabulkan sebagai berikut:

Penggugat I :

Uang pesangon = 1 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 10.710.000,-

Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 3 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

J u m l a h = Rp. **15.300.000,-**

(Lima belas juta tiga ratus ribu rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat II :

Uang pesangon = 1 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 10.710.000,-

Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 2 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 3.060.000,- +

Jumlah = Rp. 13.770.000,-,-

(Tiga belas juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah)

----- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka gugatan dapat dikabulkan untuk sebagian;-----

----- Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada Negara yang hingga kini Nihil ;-----

----- Mengingat Pasal 156, 169 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hukum yang berlaku dalam perkara yang bersangkutan;-----

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan hubungan kerja penggugat I,II dan tergugat I dan II putus demi hukum sejak putusan ini di ucapkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum tergugat I dan II secara tanggung renteng untuk membayar secara tunai

Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja Penggugat I,dan II;

Penggugat I :

Uang pesangon = 1 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 10.710.000,-

Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 2 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 4.590.000,- +

J u m l a h = Rp. **15.300.000,-,-**

(Lima belas juta tiga ratus ribu rupiah)

Penggugat II :

Uang pesangon = 1 x 7 x Rp. 1.530.000, - = Rp. 10.710.000,-

Uang penghargaan masa kerja

= 1 x 2 x Rp. 1.530.000,- = Rp. 3.060.000,- +

J u m l a h = Rp. **13.770.000,-,-**

(Tiga belas juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah)

- 5, Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

- 6, Menyatakan biaya perkara dalam perkara ini nihil;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, pada hari Senin, tanggal 8 Juli 2013 oleh kami ROMMEL F.TAMPUBOLON, SH sebagai Ketua Majelis, SURIANI, SH dan BAHAL SIMANGUNSONG, SH Sebagai Hakim-hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **Jumat, tanggal 12 Juli 2013** oleh kami ROMMEL



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

F.TAMPUBOLON,S.H sebagai Ketua Majelis, SURIANI, SH dan BAHAL SIMANGUNSONG, SH Sebagai Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh MEIDTY S. TAMBOTO, SH Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu dengan dihadiri Kuasa Hukum Penggugat dan tanpa dihadiri oleh Kuasa Hukum para Tergugat.

Hakim-Hakim Ad Hoc

Ttd

1. SURIANI, SH

Ttd

2. BAHAL SIMANGUNSONG, SH

Ketua Majelis

Ttd

ROMMEL F.TAMPUBOLON,SH

Panitera Pengganti

Ttd

MEIDTY S. TAMBOTO, SH

Catatan : Putusan ini belum mempunyai kekuatan hukum tetap karena dinyatakan Kasasi oleh

Tergugat pada tanggal 31 Juli 2013.

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PENGADILAN NEGERI PALU

An. Panitera
Plh. Panitera Muda,

Ttd

MEIDTY. S. TAMBOTO, S.H
NIP. 19610523 198903 2 003



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Untuk Salinan Yang Sama Bunyinya

Dikeluarkan untuk keperluan Kasasi

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PENGADILAN NEGERI PALU

An. Panitera
Plh. Panitera Muda,

MEIDTY. S. TAMBOTO. S.H
NIP. 19610523 198903 2 003



PUTUSAN

Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi
memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

- 1 PT. PALU JAYA UTAMA, diwakili oleh Direktur, IWAN WANAPUTRA, beralamat di Jalan Trans Sulawesi Nomor 228, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu;
- 2 KM. PALU JAYA UTAMA, diwakili oleh Fishing Master, YU HSIENG CHUNG, beralamat di Jalan Trans Sulawesi Nomor 228, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu;
- 3 PT. NUSA INDO LINES, diwakili oleh Kepala Cabang, DOMINIKA LOPAK, beralamat di Jalan Latantu, RT. 02/RW. 02, Kelurahan Pantoloan, Kecamatan Palu, Kota Palu;

Ketiganya dalam hal ini memberi kuasa kepada ARIANTO. B, SH., Advokat, beralamat di Jalan Anoa Nomor 126, Kota Palu, Sulawesi Tengah, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Juli 2013, sebagai para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat;

m e l a w a n

VENTJE POLUAN dan ISMAN, karyawan PT. PALU JAYA UTAMA, bertempat tinggal di Jalan Sriwijaya Nomor 25, Palu, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap para Pemohon Kasasi dahulu sebagai para Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat I adalah karyawan Tergugat ;
 - Masa kerja 7 (Tujuh) tahun sejak tanggal 19 Januari 2006;
 - Upah terakhir sebesar Rp1.530.000,00 per bulan;
 - Jabatan Anak Buah Kapal (ABK).
- 2 Bahwa Penggugat II adalah karyawan Tergugat ;

Hal. 1 dari 16 hal.Put.Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- Masa kerja 7(Tujuh) tahun sejak tanggal 19 Januari 2006;
 - Upah terakhir sebesar Rp1.530.000,00 per bulan;
 - Jabatan Anak Buah Kapal (ABK).
- 3 Bahwa Usaha para Tergugat bergerak di Sektor Industri Pengolahan Ikan;
 - 4 Bahwa Penggugat I diterima bekerja di Bitung oleh Tergugat II, lalu ditempatkan Tergugat II pada kapal KM. Palu Jaya sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) sejak tahun 2006;
 - 5 Bahwa Penggugat II diterima bekerja di perusahaan para Tergugat sebagai karyawan Anak Buah Kapal (ABK) KM. Palu Jaya Utama sejak tahun 2006;
 - 6 Bahwa kemudian para Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak ada diberikan Upah Penyesuaian UMK Kota Palu selama bekerja tahun 2007 sampai dengan 2012 dari Tergugat, hal ini bertentangan dengan Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :
“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;
 - 7 Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat selalu diperintahkan pada pekerjaan di luar yang diperjanjikan dan Upah tidak dibayarkan oleh Tergugat. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan;
 - 8 Bahwa selama bekerja di atas kapal tidak pernah mendapatkan Upah Lembur dan Cuti Tahunan;
 - 9 Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar Upah Lembur dan Upah Cuti tahunan sesuai ketentuan yang berlaku adalah perbuatan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a Pasal 78 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
“...Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), wajib membayar Upah Lembur”;
 - b Pasal 79 Ayat (2) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
“...Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”;



- c Pasal 84 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
- “...Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf c berhak mendapat upah penuh”;
- d Pasal 21 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) PP Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan sebagai berikut :
- 1 Jam kerja bagi awak kapal ditetapkan 8 (delapan) jam setiap hari dengan 1 (satu) hari libur setiap minggu dan hari libur resmi;
 - 2 Perhitungan gaji jam kerja awak kapal ditetapkan 44 (empat puluh empat) jam setiap minggu;
 - 3 Jam kerja melebihi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (2) dan dipekerjakan pada hari-hari libur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dihitung lembur.
- e Pasal 24 PP Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan yaitu berbunyi :
- 1 Setiap awak kapal berhak mendapatkan cuti tahunan yang lamanya paling sedikit 20 (dua puluh) hari kalender untuk setiap jangka waktu 1 (satu) tahun bekerja;
 - 2 Atas permintaan pengusaha angkutan di perairan, awak kapal yang mendapatkan hak cuti tahunan dapat mengganti hak cutinya dengan imbalan upah sejumlah hari cuti yang tidak dinikmatinya;
- 10 Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan merupakan karena Mangkir, melainkan Tergugat mengabaikan Tuntutan Hak Normative Penggugat untuk perbaikan nasib yang sebelumnya Penggugat sudah mintakan Bipartit pada Tergugat yaitu pada tanggal 30 Maret 2012, tetapi Tergugat tidak ada menerima satupun tuntutan Penggugat dan bahkan Penggugat dilarang untuk melakukan pekerjaan;
- 11 Bahwa setiap pelanggaran dan kesalahan buruh, seharusnya Tergugat atau perusahaan lebih dahulu melakukan upaya pembinaan terhadap buruh melalui surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 12 Bahwa sesuai Pasal 151 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Dalam Pasal 155 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003

Hal. 3 dari 16 hal.Put.Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- dikatakan bahwa selama LPPHI belum menyatakan PHK, Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat seperti biasa dengan tetap membayar Upah. Ketentuan itu memberi arti bahwa tidak ada PHK tanpa penetapan LPPHI;
- 13 Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf d dan e UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan ;
- “... Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dalam hal ini pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
- d Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- 14 Bahwa berdasarkan Pasal 169 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:
- “... Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”;
- 15 Bahwa oleh karena selama dalam proses PHK ini, Tergugat tidak membayar Upah pada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Jo Pasal 93 Ayat (2) huruf (f) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan PHK mana terbukti bertentangan dengan hukum, maka beralasan apabila menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat sejak bulan Maret sampai dengan Desember 2012 sebesar Rp15.300.000,00 (lima belas juta tiga ratus ribu rupiah) dengan perhitungan 10 (sepuluh) bulan kali Rp1.530.000,00;
- 16 Bahwa karena tidak ada niat baik dari Tergugat, maka Penggugat mengadakan perselisihan ini ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu untuk mendapatkan penyelesaian tertanggal 30 April 2012 (Bukti P.2);
- 17 Bahwa Penggugat dan Tergugat kemudian telah dipanggil secara layak oleh pihak Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam rangka sidang Mediasi perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Juni 2012 (Bukti P.3);
- 18 Bahwa kemudian Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan surat Anjuran Nomor : 565 / 823 / Sosnaker / HI, tertanggal 31 Juli 2012, namun tetap tidak diindahkan oleh Tergugat (Bukti P.4);



19 Bahwa berdasarkan Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan anjuran Nomor : 565/823/Sosnaker/HI tertanggal 31 Juli 2012, oleh karena status para Penggugat sebagai Buruh/Pekerja, maka wajib membayar hak-hak normatif para Penggugat secara tanggung renteng oleh Tergugat III bersama-sama dengan Tergugat I dan II, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dirinci sebagai berikut :

Penggugat I :

1 Uang pesangon = $2 \times 7 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp21.420.000,00;
2 Uang penghargaan masa kerja = $1 \times 3 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp 4.590.000,00;
Jumlah	=Rp26.010.000,00;
3 Uang penggantian hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15 \% \times \text{Rp}26.010.000,00$	=Rp 3.901.500,00;
4 Uang Cuti Tahunan = $\text{Rp}61.200,00 \times 12 \text{ hari}$	=Rp 734.400,00;
5 Upah bulan Maret s/d Oktober 2012 = $10 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp15.300.000,00;
6 Uang THR tahun 2012	=Rp 1.530.000,00;
7 Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir	=Rp 9.180.000,00;
TOTAL	=Rp56.655.400,00;

(lima puluh enam juta enam ratus lima puluh lima ribu empat ratus rupiah);

Penggugat II :

1 Uang pesangon = $2 \times 7 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp21.420.000,00;
2 Uang penghargaan masa kerja = $1 \times 3 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp 4.590.000,00;
Jumlah	=Rp26.010.000,00;
3 Uang penggantian hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15 \% \times \text{Rp}26.010.000,00$	=Rp 3.901.500,00;
4 Uang Cuti Tahunan = $\text{Rp}61.200,00 \times 12 \text{ hari}$	=Rp 734.400,00;
5 Upah bulan Maret s/d Oktober 2012 = $10 \times \text{Rp}1.530.000,00$	=Rp15.300.000,00;
6 Uang THR tahun 2012	=Rp 1.530.000,00;



7 Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir	=Rp 9.180.000,00;
TOTAL	=Rp56.655.400,00;

(lima puluh enam juta enam ratus lima puluh lima ribu empat ratus rupiah);

20 Bahwa dikuatirkan Tergugat terlambat melaksanakan putusan Hak Normatifnya, maka Penggugat menuntut pula, agar supaya Tergugat dibebani pembayaran uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp500.000,00 perhari atas keterlambatan pelaksanaan putusan sampai putusan berkekuatan hukum tetap;

21 Bahwa untuk menjamin, agar gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia adanya, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya dapat mengabulkan Sita Jaminan (CB) terhadap barang-barang bergerak maupun yang tidak bergerak milik Tergugat yakni :

- Sebuah Kapal KM. Palu Jaya Utama dengan Merek Mesin : Cummins, Nomor : Engin 37252091, Model : KTA 19, Adverhsed Hp : 350 at;
- Gedung kantor dengan segala isinya yang terletak di Jalan Trans Sulawesi Nomor 228 Palu, Kelurahan Mamboro, Kecamatan Palu Utara;

Bahwa karena gugatan ini berdasarkan bukti-bukti nyata dan kuat, maka Penggugat mohon kiranya putusan dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar Bij Voorraad);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I, putus demi hukum, sejak putusan diucapkan;
- 3 Menghukum Tergugat I, II dan III secara bersama-sama untuk membayar Hak-hak Normative Penggugat secara tanggung renteng, sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp113.310.800,00 (seratus tiga belas juta enam ratus lima puluh lima ribu empat ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Penggugat I :

1 Uang pesangon = 2 x 7 x Rp1.530.000,00	=Rp21.420.000,00;
2 Uang penghargaan masa kerja = 1 x 3 x Rp1.530.000,00	=Rp 4.590.000,00;
Jumlah	=Rp26.010.000,00;

3 Uang penggantian hak Perumahan serta



Pengobatan dan Perawatan	
= 15 % x Rp26.010.000,00	=Rp 3.901.500,00;
4 Uang Cuti Tahunan = Rp61.200,00 x 12 hari	=Rp 734.400,00;
5 Upah bulan Maret s/d Oktober 2012	
= 10 x Rp1.530.000,00	=Rp15.300.000,00;
6 Uang THR tahun 2012	=Rp 1.530.000,00;
7 Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir	<u>=Rp 9.180.000,00;</u>
TOTAL	=Rp56.655.400,00;

(lima puluh enam juta enam ratus lima puluh lima ribu empat ratus rupiah);

Penggugat II :

1 Uang pesangon = 2 x 7 x Rp1.530.000,00	=Rp21.420.000,00;
2 Uang penghargaan masa kerja	
= 1 x 3 x Rp1.530.000,00	<u>=Rp 4.590.000,00;</u>
Jumlah	=Rp26.010.000,00;

3 Uang penggantian hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan	
= 15 % x Rp26.010.000,00	=Rp 3.901.500,00;
4 Uang Cuti Tahunan = Rp61.200,00 x 12 hari	=Rp 734.400,00;
5 Upah bulan Maret s/d Oktober 2012	
= 10 x Rp1.530.000,00	=Rp15.300.000,00;
6 Uang THR tahun 2012	=Rp 1.530.000,00;
7 Upah proses maksimal 6 x Upah Terakhir	<u>=Rp 9.180.000,00;</u>
TOTAL	=Rp56.655.400,00;

(lima puluh enam juta enam ratus lima puluh lima ribu empat ratus rupiah);

- 4 Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan terhadap harta benda Tergugat yaitu berupa:
- Sebuah Kapal KM. Palu Jaya Utama dengan Merek Mesin : Cummins, Nomor : Engin 37252091, Model : KTA 19, Adverhsed Hp : 350 at;
 - Gedung kantor dengan segala isinya yang terletak di Jalan Trans Sulawesi Nomor 228 Palu, Kelurahan Mambo, Kecamatan Palu Utara;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp500.000,00 per hari, terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat;



- 6 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat upaya hukum (Uitvoerbaar bij voorraad);
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang adil (ex aequo et bono);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

Gugatan Penggugat I, II cacad Formil berupa Obscuur Libel, dengan alasan :

- 1 Bahwa dalil gugatan angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) Penggugat I dan II menyatakan sebagai karyawan Tergugat, menurut Tergugat I, II, III dalil tersebut adalah tidak tepat, tidak jelas dan kabur oleh karena Penggugat I, II menyebut Tergugat saja sedangkan dalam perkara a quo kapasitas Tergugat I, II, III masing-masing sangat berbeda dalam hubungan hukumnya dengan Penggugat I, II maupun hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II juga dengan Tergugat III, hal ini sangat prinsip dan krusial karena dalam suatu bentuk gugatan yang tujuannya untuk memenuhi tuntutan Penggugat I, II serta pihak Tergugat mana sesuai peranan dan kapasitasnya yang paling patut harus bertanggungjawab serta mengganti kerugian atau memenuhi tuntutan materiil Penggugat I, II maka yang paling fundamental adalah formulasi / kerangka serta substansi gugatan harus jelas disusun secara jelas, tepat, sistematis mengenai hubungan hukum masing-masing pihak antara Penggugat I, II dengan Tergugat I, II, III karena bila dalam tatanan atau pedoman hukum acara tidak terpenuhi syarat formilnya seperti subjek dasar hukum (Rechtelijke Grond) dan dasar fakta (Feitelijke Grond) antara Penggugat I, II dengan Tergugat I, II, III termasuk hubungan hukum antara Tergugat I dengan II dan III dan objek nya (surat perjanjian kerja) atau PKL yang tidak jelas hubungan hukumnya maka gugatan Penggugat I, II dapat dinyatakan tidak jelas dan kabur atau obscuur libel;
- 2 Bahwa dalil gugatan Penggugat I, II dalam angka 3 (tiga) adalah juga tidak jelas dan kabur oleh karena menyatakan bahwa usaha Tergugat bergerak di sektor industri pengelolaan ikan sedangkan usaha Tergugat III bukan di sektor Industri pengelolaan ikan;
- 3 Bahwa dalil gugatan Penggugat I, II pada angka 4,5 dan 6 juga adalah dalil tidak jelas dan kabur karena Penggugat I, II menyatakan sebagai pekerja di perusahaan Tergugat tanpa menyebut secara spesifik sebagai karyawan Tergugat I, II atau III agar pembahasan dalil gugatan lebih lanjut tentang hubungan dan peranan



antara masing-masing Tergugat lebih jelas dan terarah dan tidak membingungkan (confuse) dalam hubungan hukumnya;

Gugatan Penggugat I, II prematur;

Bahwa gugatan Penggugat I dan II adalah prematur, oleh karena dalil gugatannya tidak jelas dan tegas serta rancu apakah Penggugat I, II melakukan mangkir / mogok kerja atau di-PHK oleh Tergugat I atau II dan Tergugat I dan II bersi teguh bahwa sesungguhnya Penggugat I, II yang justru melakukan mangkir/mogok kerja (bukan di PHK oleh Tergugat I atau II) namun karena tidak melakukan upaya atau langkah tindakan serta mekanisme yang sesuai ketentuan Pasal 140 Ayat 1 dan Ayat 2 UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat I, II sengaja merekayasa fakta dan menyatakan bahwa Tergugat I, II yang telah melakukan PHK untuk menutupi kelalaiannya dalam melakukan sesuai ketentuan di atas, maka semua dalil-dalil Penggugat I, II dalam gugatannya tidak jelas, tidak konsisten dan tidak berdasar maka dengan demikian sangat patut menurut hukum bila Majelis Hakim perkara a quo menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu telah memberikan putusan Nomor 07/G/2013/PH.PN.PL, tanggal 12 Juli 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menetapkan hubungan kerja Penggugat I, II dan Tergugat I dan II putus demi hukum sejak putusan ini diucapkan;
- 3 Menghukum Tergugat I dan II secara tanggung renteng untuk membayar secara tunai Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja Penggugat I dan II;

Penggugat I :

Uang pesangon = $1 \times 7 \times \text{Rp}1.530.000,00 = \text{Rp}10.710.000,00$;

Uang penghargaan masa kerja

= $1 \times 2 \times \text{Rp}1.530.000,00 = \text{Rp} 4.590.000,00$;

Jumlah = Rp15.300.000,00;

(lima belas juta tiga ratus ribu rupiah);

Penggugat II :

Uang pesangon = $1 \times 7 \times \text{Rp}1.530.000,00 = \text{Rp}10.710.000,00$;



Uang penghargaan masa kerja
= 1 x 2 x Rp1.530.000,00 = Rp 3.060.000,00;
Jumlah = **Rp13.770.000,00;**

(tiga belas juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);

- 4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- 5 Menyatakan biaya perkara dalam perkara ini nihil;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tersebut telah diberitahukan kepada para Tergugat pada tanggal 22 Juli 2013, terhadap putusan tersebut para Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Juli 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 31 Juli 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 12/Kas/G/2013/PHI.PN.PL yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Palu pada tanggal 14 Agustus 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada para Tergugat pada tanggal 15 Agustus 2013, kemudian para Tergugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

DALAM EKSEPSI:

- 1 Bahwa dalam pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama pada PHI Pengadilan Negeri Palu (*Judex Facti*) yang termuat di halaman 27 tersebut maka menurut Pemohon Kasasi (semula Tergugat I, II, III) adalah pertimbangan yang tidak tepat serta terdapat kekeliruan penerapan hukum yang nyata oleh karena pertimbangan Putusan tersebut tidak mencerminkan rasa keadilan serta tidak dilandasi dengan pertimbangan hukum yang tepat tidak objektif, tidak cermat dan tidak teliti dalam menganalisa Eksepsi khususnya tentang Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat I dan II yang mengandung Cacat Formil karena sebelum Majelis Hakim menilai syarat materiil suatu Gugatan apakah memenuhi syarat atau tidak tentunya tidak dapat melengkapi lebih dahulu syarat-syarat formil suatu gugatan dan hal ini sudah Pemohon Kasasi/ Tergugat I, II dan III uraikan secara lengkap dan sistematis dalam Eksepsi lalu yaitu bahwa



dalam dalil Gugatan angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) Termohon Kasasi/Penggugat I dan II menyatakan sebagai karyawan Tergugat, menurut Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III dalil tersebut adalah tidak tepat, tidak jelas dan kabur oleh karena Pemohon Kasasi/Penggugat I, II menyebut Tergugat saja sedangkan dalam perkara a quo kapasitas Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III masing-masing sangat

berbeda dalam hubungan hukumnya dengan Termohon Kasasi/Penggugat I, II maupun hubungan hukum antara Pemohon Kasasi/Tergugat I dengan Tergugat II juga dengan Tergugat III, hal ini sangat prinsip dan krusial karena dalam suatu bentuk Gugatan yang tujuannya untuk memenuhi Tuntutan Penggugat I, II serta pihak Tergugat mana sesuai peranan dan kapasitasnya yang paling patut harus bertanggungjawab serta mengganti kerugian atau memenuhi tuntutan materiil Termohon Kasasi/Penggugat I, II maka yang paling fundamental adalah formulasi/kerangka serta substansi Gugatan harus jelas disusun secara jelas, tepat, sistematis mengenai hubungan hukum masing-masing pihak antara Termohon Kasasi/Penggugat I, II dengan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III karena bila dalam tatanan atau pedoman hukum acara tidak terpenuhi syarat Formilnya seperti subjek dasar hukum (Rechtelijke Grand) dan dasar fakta (Feitelijke Grand) antara Termohon Kasasi/Penggugat I, II dengan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III termasuk hubungan hukum antara Tergugat I dengan II dan III dan objeknya (Surat Perjanjian Kerja) atau PKL yang tidak jelas hubungan hukumnya, juga tentang dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat I, II adalah juga tidak jelas dan kabur oleh karena menyatakan bahwa usaha Tergugat bergerak di sektor Industri Pengolahan Ikan sedangkan usaha Tergugat III bukan di sektor Industri Pengolahan ikan, selanjutnya tentang dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat I, II pada angka 4,5 dan 6 juga adalah dalil tidak jelas dan kabur karena Termohon Kasasi/Penggugat I, II menyatakan sebagai pekerja di perusahaan Tergugat tanpa menyebut secara spesifik sebagai karyawan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II atau III agar pembahasan dalil Gugatan lebih lanjut tentang hubungan dan peranan antara masing-masing Tergugat lebih jelas dan terarah dan tidak membingungkan (confuse) dalam hubungan hukumnya;



2. Maka Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat I, II dapat dinyatakan tidak memenuhi syarat formil dan patut menurut hukum dinyatakan tidak jelas dan kabur atau Obscur libel;

Lagipula Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama pada PHI Pengadilan Negeri Palu (*Judex Facti*) tidak membahas secara jelas dan lengkap dalil/ alasan tentang penolakan Eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III tersebut, maka adalah sangat fatal dan tragis bila Majelis Hakim Tingkat Pertama pada PHI Pengadilan Negeri Palu (*Judex Facti*) mengabaikan hal ini karena telah melanggar ketentuan dan prinsip-prinsip pertimbangan Putusan yang berkeadilan sesuai ketentuan yang berlaku;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa sebelum lebih jauh masuk dan membahas tentang materi Memori Kasasi yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat I, II dan III, tentunya patut sama kita maklumi bahwa salah satu alasan hukum untuk terpenuhinya/ dikabulkannya Permohonan Kasasi adalah apakah Pengadilan yang lebih rendah (in casu *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu) telah salah atau keliru dalam menerapkan hukum atau karena melanggar peraturan-peraturan hukum yang berlaku, tentunya memerlukan kecermatan dalam menilai materi Memori Kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat I, II dan III selanjutnya;
2. Bahwa dalam pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama pada PHI Pengadilan Negeri Palu (*Judex Facti*) yang termuat di halaman 30 pertimbangan Putusan, menurut Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III adalah pertimbangan yang keliru oleh karena semua Bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat I dan II tidak akurat dan tidak valid untuk dijadikan sebagai alasan untuk mengabulkan Gugatannya dan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II, III khususnya Tergugat I dan II tidak pernah memerintahkan Termohon Kasasi/Penggugat I dan II melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan dan dalam fakta di depan persidangan juga menurut Saksi Ahli Haerudin yang bersesuaian dengan keterangan saksi Jopy lading dan Ronny Barnabas bahwa pekerjaan di darat yang dikerjakan oleh ABK dan Termohon Kasasi/Penggugat I dan II masih berhubungan dan merupakan satu kesatuan dengan pekerjaan Termohon Kasasi/Penggugat I, II sebagai ABK kapal KM. Palu Jaya Utama;



- 3 Bahwa sesuai fakta di depan persidangan juga dalil Termohon Kasasi/Penggugat I dan II tersebut tidak bisa dibuktikan kebenarannya oleh Termohon Kasasi/Penggugat I dan II baik mengenai upah lembur maupun cuti tahunan dan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II dan III tidak pernah melakukan Perbuatan Melawan Hukum yang bertentangan dengan Pasal 78 Ayat (2) dan Pasal 79 Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menurut Saksi Ahli Haerudin bahwa suatu pekerjaan dapat dinyatakan sebagai pekerjaan lembur adalah bila dalam sebulan bekerja secara efektif selama 190 jam, sedang sesuai fakta persidangan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat I dan II tidak pernah memperkerjakan Termohon Kasasi/Penggugat I, II lebih dari 190 jam dalam sebulan;
- 4 Bahwa sesuai fakta di depan persidangan juga dalil Termohon Kasasi/Penggugat I, II ternyata tidak benar dan justru Termohon Kasasi/Penggugat I, II telah dipanggil secara patut sampai panggilan terakhir namun Termohon Kasasi/Penggugat I dan II tidak memenuhinya maka sangat jelas bahwa Termohon Kasasi/Penggugat I, II telah terbukti Mangkir;
- 5 Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat I tidak dapat melakukan pembinaan sesuai dalil Termohon Kasasi/Penggugat I, II oleh karena Termohon Kasasi/Penggugat I, II tidak memenuhi panggilan Pemohon Kasasi/Tergugat I dan Termohon Kasasi/Penggugat I, II tidak pernah mengajukan permintaan atau keberatan tentang gaji, lembur dll secara resmi langsung atau tertulis yang ditujukan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat I atau II;
- 6 Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat I tidak pernah dan Tidak terbukti melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat I, II;
- 7 Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi/Tergugat I, II tidak pernah dan Tidak terbukti melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka tidak ada kewajiban Pemohon Kasasi/Tergugat I atau II untuk memenuhi tuntutan Termohon Kasasi/Penggugat I, II tersebut;
- 8 Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat I yang dalam hal adalah PT. Palu Jaya Utama dalam mempekerjakan karyawannya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara layak baik dengan gaji, premi/ bonus, memberi hak cuti dan uang cuti, uang pengobatan, uang makan, juga mematuhi sesuai dengan

Hal. 13 dari 16 hal.Put.Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013



ketentuan-ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku dan telah mematuhi Ketentuan Pengupahan Minimum Regional Kota Palu;

9 Bahwa semua Bukti surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat I, II ternyata tidak didukung dengan fakta-fakta, saksi-saksi yang konsisten yang valid dan justru saling bertentangan, tidak objektif dan tidak realistis;

10 Bahwa adalah sudah tidak tepat seluruh pertimbangan Hukum *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu) tersebut maka sudah sepantasnya bila Majelis Hakim Agung yang Mulia mengabulkan seluruh dalil-dalil keberatan Pemohon Kasasi/Tergugat I, II dan III tersebut;

11 Bahwa berdasarkan seluruh uraian-uraian hukum yang telah Pemohon Kasasi/ Tergugat I, II dan III yang telah kemukakan di atas maka sudah sepatutnya menurut hukum bila Pemohon Kasasi/ Tergugat I, II dan III memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Agung RI yang memeriksa perkara a quo kiranya berkenan memberi Putusan yang berlandaskan keadilan sebagai berikut :

- Menerima Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi (semula Tergugat I, II dan III);
- Membatalkan Putusan Nomor 07/G/2013/PHI.PN.PL tertanggal 12 Juli 2013 di PHI di Pengadilan Negeri Palu di Palu;

“MENGADILI SENDIRI”

- Menerima Eksepsi Pemohon Kasasi (Semula Tergugat I, II dan III) untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat I dan II (Termohon Kasasi) tidak dapat diterima;
- Menolak gugatan Penggugat I dan II (Termohon Kasasi) untuk sebagian atau seluruhnya;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 13 Agustus 2013 dan dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada



Pengadilan Negeri Palu telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah salah dan tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya dimana seharusnya gugatan dari Penggugat dinyatakan *Error In Subject* karena Yu Hsieng Chung sebagai pekerja tenaga ahli (Fising Master/Direktur PT. Nusa Indo Lines) tidak dapat ditarik sebagai Tergugat, karena perjanjian kerja yang terjadi hanya dengan Pemohon Kasasi I dahulu Tergugat I;

Bahwa dengan demikian maka gugatan seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi: PT. PALU JAYA UTAMA dan kawan-kawan tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 07/G/2013/PH.PN.PL tanggal 12 Juli 2013 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi: 1. PT. PALU JAYA UTAMA, 2. KM. PALU JAYA UTAMA, dan 3. PT. NUSA INDO LINES, tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 07/G/2013/PH.PN.PL tanggal 12 Juli 2013;

MENGADILI SENDIRI :

DALAM EKSEPSI:

Hal. 15 dari 16 hal.Put.Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2013



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

- Menerima Eksepsi Tergugat;
- Menyatakan gugatan Error in Subject;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 21 Oktober 2013 oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arief Soedjito, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Reza Fauzi, S.H., CN., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,
ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH. MH.
ttd./ Arief Soedjito, SH. MH.

K e t u a,
ttd./ Yulius, SH. MH.

Panitera Pengganti,
ttd./ Reza Fauzi, SH. CN.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI
a/n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)
Nip. 19591207 1985 12 2 002