



**PUTUSAN**

**Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm**

**DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa**

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

1. **MUHAMMAD RIYADI**, Tempat tanggal lahir Banjarmasin, 02 Juni 1983, NIK: 6309011013706, Laki-laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT Saptaindra Sejati, Alamat Jalan Pejuang Kompleks Berlian Syariah, Blok E.14 RT 002 RW. 000, Kelurahan Mabuun, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, Sebagai **Penggugat 1**;
2. **ARIE WIJAYANTO**, Tempat tanggal lahir Sragen, 06 Mei 1982, NIK: 6309011013601, Laki-laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT Saptaindra Sejati, Alamat Perum Tegal Gede Regency, No. A7 18 RT 005 RW. 011, Kelurahan Tegal Gede, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Kalimantan Selatan, Sebagai **Penggugat 2**;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ALAMSYAH Dkk**, Tim Advokasi pada Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum (FSP KEP-KSPI) yang beralamat hukum Jalan Hauling Adaro Indonesia, KM 68 Tos PT Saptaindra Sejati, Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 November 2022, sebagai **Para Penggugat**;

**Lawan**

**PT. SAPTA INDRA SEJATI**, beralamat kantor di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang, Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430, dan memiliki wilayah operasional site di PT Adaro Indonesia di Jalan Hauling Adaro Indonesia, KM 69, Desa Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, yang diwakili oleh Direktur **ERI BASUKI** dan **LUNGGARPURYANTO SIPUTRO** dalam hal ini memberikan kuasa kepada **RONALD REVALDI**, dan kawan-kawan, semuanya adalah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karyawan PT Saptaindra Sejati, berdasarkan Surat Kuasa Nomor: 0013/SIS/E&IR/I/2023 tanggal 20 Januari 2023. Seluruhnya beralamat di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang, Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430; sebagai **Tergugat**

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 08 November 2022 yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 13 Januari 2023 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa seperti pada tahun sebelumnya Para Penggugat dan anggota/pekerja lainnya setiap tanggal 1 Mei merayakan hari Buruh, dimana pada tanggal 1 Mei 2021 tersebut Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya juga merayakan hari buruh dengan menggunakan/mengambil hak libur yang disampaikan melalui surat pemberitahuan resmi oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Gas, Bumi dan Umum (PUK SP KEP SIS ADMO);
2. Bahwa Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya melakukan kegiatan tersebut dengan pengertian bahwa hari itu dikategorikan hari libur Nasional sesuai yang ditetapkan oleh **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2013 tentang penetapan tanggal 1 Mei sebagai Hari Libur**, juga diperkuat oleh **Surat Keputusan Bersama 3 Menteri Nomor 281 Tahun 2021/ Nomor 1 Tahun 2021/Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 642 Tahun 2020, Nomor 4 Tahun 2020, Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama tahun 2021;**

Halaman 2 dari 34 Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



3. Bahwa Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya menggunakan/mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 untuk memperingati hari buruh, oleh Tergugat dikategorikan "MANGKIR" pada tanggal 1 Mei 2021 dalam rekapitulasi absensi periode Mei 2021;
4. Bahwa dengan memutuskan kategori mangkir oleh Tergugat kepada Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya, maka sangat jelas Tergugat tidak mengakui pada tanggal 1 Mei adalah hari Libur Nasional yang telah ditetapkan melalui **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2013 tentang penetapan tanggal 1 Mei sebagai Hari Libur**;
5. Bahwa apa yang dilakukan Tergugat sudah jelas bertentangan dengan **pasal 185 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)** yang berbunyi:  
*"Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi".*
6. Bahwa yang dilakukan Tergugat juga jelas bertentangan dengan **pasal 28 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)** yang berbunyi:
  - (1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan Persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
  - (2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk Daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
  - (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur;
7. Bahwa Penggugat dan Tergugat mengupayakan perundingan Bipartit I pada tanggal 19 Juli 2021 bertempat di Office PT. SIS KM. 69, kemudian Perundingan Bipartit II pada tanggal 23 Juli 2021 bertempat Office PT. SIS KM. 69, namun tidak mencapai kesepakatan, maka kasus ini didaftarkan/dicatatkan dalam Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa juga telah dilakukan upaya penyelesaian melalui Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong pada tanggal 6 September 2021, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : B.584/Naker-HIJMS/560/09/2021, tertanggal 29 September 2021, namun juga tidak mencapai penyelesaian karena Penggugat menolak Anjuran Mediator tersebut;
9. Bahwa untuk memperoleh kepastian Hukum terhadap Penggugat, maka sesuai **Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)**, Penggugat mengajukan Gugatan perselisihan *aquo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;
10. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat mohon Kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin c.q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* sangat pantas untuk mengabulkan seluruh Gugatan Penggugat;

Berdasarkan alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin c.q Majelis Hakim, sudilah kiranya untuk memeriksa dan mengadili serta menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat tidak melanggar dalam memperingati Hari Buruh Nasional;
3. Menyatakan Tergugat Melanggar pasal 85 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*);
4. Menyatakan Tergugat Melanggar pasal 28 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647*);
5. Menetapkan tanggal 1 Mei adalah hari libur bagi Pekerja/Buruh yang memperingati hari Buruh International (MayDay);
6. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).



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

(2.3) Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 130 HIR/154 RBg sebelum pokok perkara diperiksa, Majelis Hakim mengupayakan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

(2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawabannya sebagai berikut:

## I. DALAM EKSEPSI

### 1. GUGATAN KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS CONSORTIUM)

Penggugat dalam positanya mendalilkan bersama dengan 700 anggota/pekerja sebagaimana hal itu tampak nyata pada:

- Posita satu: "Bahwa seperti pada tahun sebelumnya **Para Penggugat dan anggota/pekerja lainnya** setiap tanggal 1 Mei merayakan hari Buruh, dimana pada tanggal 1 Mei 2021 tersebut juga...."
- Posita dua: "Bahwa **Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya** melakukan..."
- Posita ketiga: "Bahwa **Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya** yang...."
- Posita keempat: "**kepada Peggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya....**"

Namun jika Majelis Hakim Pemeriksa Perkara menelisik surat kuasa Peggugat itu hanya berisi 2 orang saja yang memberikan kuasa kepada 10 orang, sama sekali tidak ada pemberian kuasa dari 700 pekerja, sehingga jelas dan terang telah terjadi plurium litis consortium dalam surat gugatan yang berakibat gugatan patut untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

### 2. GUGATAN TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM

- Bahwa Peggugat salah melihat persoalan dan menjadi lebih salah ketika mengajukan gugatan ini sebagai Perselisihan Kepentingan.



Silakan Penggugat dengan seksama membaca definisi Perselisihan Kepentingan di Undang-undang No. 2 Tahun 2004 (UU 2/2004) khususnya di Pasal 1 ayat (3) adalah:

*“Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*

Hal yang dijadikan permasalahan oleh Penggugat bukan sesuatu yang memenuhi unsur dari perselisihan kepentingan, karena tidak ada aturan yang mengatur bahwa Mayday atau 1 Mei sebagai Hari Buruh yang ditetapkan sebagai hari libur operasional. **Sehingga tidak ada perselisihan kepentingan yang menjadi dasar Gugatan Penggugat.**

Dengan demikian, sangatlah patut Majelis Hakim Pemeriksa *a quo* menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima.

- b. Bahwa obyek gugatan sangatlah tidak jelas, karena pengaturan waktu kerja, hari kerja, jam kerja merupakan kewenangan dari Tergugat. Tergugat sudah menentukan waktu kerja yang berlaku bagi Penggugat dengan menggunakan sistem kerja roster yang mana tanggal libur resmi tanggal menjadi tanggal hari kerja biasa kecuali tanggal-tanggal yang ditentukan Tergugat sebagai hari libur. Sehingga Penggugat tidak memiliki kewenangan untuk mengatur dan menentukan waktu kerja, akibat ketiadaan wewenang mengatur waktu kerja maka Penggugat tidak bisa menentukan dan meminta 1 Mei sebagai hari liburnya. Kalau tidak memiliki wewenang maka itu tidak dapat menjadi obyek gugatan ini.

Dengan adanya fakta hukum yang sangat jelas dan Eksepsi Tergugat yang telah diuraikan di atas, maka sesuai dengan azas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan, sangatlah patut, apabila Tergugat memohon kepada **Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini, untuk memutuskan gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet OntvankelijkeVerklaard).**

## II. DALAM POKOK PERKARA



1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil posita Gugatan Penggugat, kecuali atas hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa sebelum Tergugat mengupas posita-posita Penggugat, perlu Tergugat sampaikan landasan hukum terkait waktu kerja, agar hal semestinya tidak menjadi persoalan tapi dibuat menjadi persoalan oleh Penggugat akhirnya akan menjadi jelas dan terang.

Tergugat merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang usaha pertambangan yang memiliki karakteristik tersendiri sehingga pengaturannya bersifat khusus, hal ini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU Ketenagakerjaan**") secara tegas mengatur pengecualian ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;*
- (2) *Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*
  - a. *7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
  - b. *8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*
- (3) ***Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu***.

Landasan hukum Tergugat diperkuat lagi dengan Preambul Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-15/MEN/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu ("**Permen No. 15**") yang berbunyi sebagai berikut

- Menimbang** : a. *bahwa usaha pertambangan umum memiliki karakteristik tersendiri yang antara lain disebabkan karena lokasiusahanya pada umumnya berada pada tempat terpencil sehingga tidak dapat diberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat yang biasa;*
- b. *bahwa Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memungkinkan pengaturan waktu kerja khusus untuk sektor tertentu;*



c. bahwa sehubungan dengan pertimbangan huruf a dan b dipandang perlu untuk mengatur waktu kerja dan istirahat di sektor usaha pertambangan umum dengan Peraturan Menteri;"

Bahkan selanjutnya, ketentuan waktu kerja bagi sektor tertentu *in casu* perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan menyangkut hari libur diatur secara tegas pada Pasal 7 Permen No. 15 yakni "Dalam hal libur resmi jatuh pada suatu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, **maka libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa.**"

Dengan landasan hukum terkait waktu kerja di UU Ketenagakerjaan dan Permen No. 15 yang kemudian berdasarkan ketentuan Permen 15/2005, Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Direksi Nomor 002/SIS/SK/DIR-HR/V/2018 ("SK Direksi") yang Pasal 2 ayat (2) yang mengatur:

- a) Hari Raya Idul Fitri
- b) Hari Raya Idul Adha
- c) Hari Raya Natal
- d) Tahun Baru Masehi
- e) Hari Kemerdekaan Republik Indonesia"

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (3) UU Ketenagakerjaan *juncto* Permen 15/2005 dan SK Direksi maka peraturan menyangkut waktu kerja serta libur kerja yang berlaku di areal kerja Tergugat *site* ADMO adalah hari kerja biasa kecuali yang telah diatur dalam SK Direksi, oleh karena itu pada tanggal 1 Mei pun adalah hari kerja biasa dimana seluruh pekerja PT Saptaindra Sejati yang terjadwal kerja pada tanggal tersebut harus bekerja. Praktek ini sudah berjalan bertahun-tahun di Perusahaan baik di *site* Admo atau *site* lainnya dan nyatanya Penggugat ikut juga melakukannya selama bertahun-tahun tanpa ada kendala.

Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil posita angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat yang pada intinya menyebutkan Tergugat memberikan kategori mangkir terhadap Penggugat dan  $\pm 700$  anggota/pekerja karena memang Penggugat beserta  $\pm 700$  anggota/pekerja tidak masuk kerja tanpa izin yang dapat diterima menurut ketentuan yang berlaku di PT Saptaindra Sejati, sehingga pada akhirnya dikategorikan mangkir. Adapun ketentuan mangkir diatur oleh Tergugat dalam Pasal 15 ayat 9 Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati



Periode 2018-2020 ("PKB SIS") yakni "***Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa ijin yang dapat diterima menurut ketentuan, maka dianggap mangkir.***"

3. Bahwa Tergugat tegas menyangkal dalil posita angka 1 Gugatan Penggugat yang menyebutkan:

*"...setiap tanggal 1 Mei merayakan hari Buruh, dimana pada tanggal 1 Mei 2021 tersebut Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya juga merayakan hari buruh dengan menggunakan/mengambil hak libur yang disampaikan melalui surat pemberitahuan resmi oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Gas, Bumi dan Umum (PUK SP KEP SIS ADMO);*

Tergugat tidak mengakui pada tanggal 1 Mei adalah hari Libur Nasional. Tergugat sangat jelas mengetahui tanggal 1 Mei adalah hari libur Nasional dan itu berlaku hari libur bagi pekerja Tergugat yang bekerja di Jakarta karena menggunakan waktu kerja reguler. Sedangkan pekerja di *site* (area tambang) yang menggunakan waktu kerja *roster* mengacu pada Permen No. 15 dan SK Direksi sehingga setiap tanggal 1 Mei berlaku hari kerja biasa sebagaimana penjelasan Jawaban Tergugat angka 2 di atas.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 2 Gugatan Penggugat yang menyebutkan:

*"Bahwa Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya melakukan kegiatan tersebut dengan pengertian bahwa hari itu dikategorikan hari libur Nasional ..."*

Jelas sekali Penggugat berasumsi bahwa tanggal 1 Mei itu sebagai hari libur padahal Penggugat sangat paham bahwa Tergugat tidak pernah menetapkan 1 Mei sebagai hari libur dan Penggugat pasti sangat mengetahui bahwa hari libur dalam *roster* di *site* Admo hanya berlaku hari libur operasional yakni Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Idul Adha, Hari Raya Natal, Tahun Baru Masehi, dan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia sebagaimana SK Direksi. Sehingga sangatlah jelas tanggal 1 Mei bukanlah hari libur operasional yang berlaku di area operasional Tergugat (*site* Admo).

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat yang menyebutkan:



*“Bahwa Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya menggunakan/mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 untuk memperingati hari buruh, oleh Tergugat dikategorikan “MANGKIR” pada tanggal 1 Mei 2021 dalam rekapitulasi absensi periode Mei 2021”*

*“Bahwa dengan memutuskan kategori mangkir oleh Tergugat kepada Penggugat dan kurang lebih 700 anggota/pekerja lainnya, maka sangat jelas Tergugat tidak mengakui pada tanggal 1 Mei adalah hari Libur Nasional yang telah ditetapkan melalui **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2013 tentang penetapan tanggal 1 Mei sebagai Hari Libur**”.*

Bahwa Penggugat yang berasumsi, Penggugat dan  $\pm$  700 yang nekat membuat 1 Mei sebagai hari libur padahal di Tergugat tidak mengatur sebagai hari libur dan kemudian Penggugat tidak masuk kerja dikategorikan mangkir bekerja merupakan hal yang benar dan lumrah. Siapapun yang sudah dibuat jadwal kerjanya dan tidak masuk kerja, maka dikategorikan mangkir kecuali tidak masuk karena sakit, cuti atau izin yang diatur dalam PKB SIS. Kenekatan Penggugat tidak masuk kerja padahal sudah mengetahui sistem waktu kerja di site Admo (tambang) menggunakan waktu kerja roster mengacu pada Permen 15/2005 dan SK Direksi sehingga setiap tanggal 1 Mei berlaku hari kerja biasa yang berlaku bagi seluruh karyawan PT Saptaindra Sejati tidak terkecuali karyawan yang juga anggota SP Kep SIS. Dengan demikian, atas perbuatan Penggugat dan  $\pm$  700 karyawan yang tidak masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021, maka Tergugat memberikan sanksi peringatan lisan.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 5 Gugatan Penggugat yang menyebutkan:

*“Bahwa apa yang dilakukan Tergugat sudah sangat jelas bertentangan dengan pasal 85 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) yang berbunyi:*

*“Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”*

Bahwa atas dalil Penggugat tersebut Tergugat kembali menyampaikan bahwa Tergugat merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang usaha pertambangan yang memiliki karakteristik tersendiri sehingga pengaturannya bersifat khusus sebagaimana penjelasan yang telah Tergugat uraikan pada Jawaban Tergugat angka 2 diatas.



7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 6 Gugatan Penggugat yang pada intinya menyebutkan:

“Bahwa yang dilakukan Tergugat juga jelas bertentangan dengan Pasal 28 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 6 Gugatan Penggugat yang pada intinya menyebutkan Tergugat jelas bertentangan dengan Pasal 28 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil Penggugat *a quo* tidaklah berdasar dan tidak menyebutkan secara jelas dan rinci perbuatan Tergugat yang mana bertentangan dengan Pasal 28 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. Sehingga sangatlah patut dalil posita angka 6 Gugatan Penggugat untuk ditolak dan dikesampingkan oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia selaku Pemeriksa perkara *a quo* untuk memeriksa, mengadili dan berkenan mengeluarkan putusan dengan amar sebagai berikut:

**I. DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

**II. DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya hukum yang timbul dari perkara ini.

**Atau**, apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2.6) Menimbang bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 1 Maret 2023 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 15 Maret 2023, sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.7) Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti P-1: Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020;
2. Bukti P-2: Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3: Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Penetapan Tanggal 1 Mei Sebagai Hari Libur;
4. Bukti P-4: Surat Keputusan Bersama 3 Menteri Nomor 281 Tahun 2021/ Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 642 Tahun 2020, Nomor 4 Tahun 2020, Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2021;
5. Bukti P-5: Peraturan Pemerintah tentang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bukti P-6: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;
7. Bukti P-7: Keputusan Menteri Nomor: KEP.234/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu;
8. Bukti P-8: Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Dan Upah Kerja Lembur;
9. Bukti P-9: Surat Organisasi PUK SP KEP SIS ADMO Kepada PT Saptaindra Sejati, Nomor 111/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/IV/2021, Perihal Pemberitahuan Pengambilan Hari Libur, tertanggal 25 April 2021;
10. Bukti P-10: Surat Organisasi DPP FSP KEP Nomor 041/DPP/FSP-KEP/IV/2021, Hal: Instruksi Mayday 2021, tertanggal 26 April 2021;
11. Bukti P-11: Surat Organisasi PUK SP KEP SIS ADMO Kepada PT Saptaindra Sejati, Nomor 112/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/IV/2021, Perihal Pemberitahuan Pengambilan Hak Libur Mayday 2021, tertanggal 28 April 2021;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bukti P-12: Surat Organisasi PUK SP KEP SIS ADMO Kepada PT Saptaindra Sejati, Nomor 116/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/IV/2021, Perihal Keberatan Atas Pemanggilan Anggota Terkait Mayday 2021, tertanggal 10 Mei 2021;
13. Bukti P-13: Surat Pengaduan Organisasi PUK SP KEP SIS ADMO Kepada Kepala Balai Pengawas Wilayah III Kalimantan Selatan, Nomor 120/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/IV/2021, Perihal: Pengaduan Sanksi Surat Peringatan Dan Saksi Mangkir Atas Pengambilan dan Penggunaan Hak Libur 1. Mei 2021 (Mayday), tertanggal 28 Mei 2021; dan Surat Resmi Nomor: B-5/181/AS.00.02/VII/2021, Perihal: Pengaduan Sanksi Surat Peringatan dan Sanksi Mangkir atas Pengambilan dan Penggunaan Hak Libur 1 Mei 2021 (Mayday), tertanggal 6 Juli 2021;
14. Bukti P-14: Rekapitulasi Lembur Penggugat an. Muhammad Riyadi dan Arie Wijayanto periode Mei 2021;
15. Bukti P-15: Risalah Bipartit dan Risalah Tripartit;
16. Bukti P-16: Anjuran Mediator Nomor: B.584/Naker-HIJMS/560/09/2021, tanggal 29 September 2021. Dan Surat Jawaban Anjuran Penggugat Nomor: 150/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/X/2021 tanggal 6 Oktober 2021;
17. Bukti P-17: Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok;
18. Bukti P-18: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;
19. Bukti P-19: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 36 Tahun 2004 Tentang Kegiatan Usaha Hilir Minyak dan Gas Bumi;
20. Bukti P-20: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI);
21. Bukti P-21: Foto Suasana Perkotaan Kabupaten Tabalong domisili para pekerja Tergugat;

(2.7) Menimbang bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-21 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-2 sampai dengan P-10, P-14, P-15, P-17 sampai dengan P-21 merupakan photocopy dari photocopy;

(2.8) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian ini Para Penggugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi ke persidangan yaitu **SYAHRULLAH** dan



**BELMAN SIHAR JONATHAN SITORUS** yang telah disumpah pada hari Rabu, 5 April 2023, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

## 1. SYAHRULLAH

- Bahwa Pemasalahan yang dihadapi para pihak berkenaan diberikannya sanksi para Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja/libur tanggal 1 Mei 2021 terkait Peringatan *Mayday* / Hari Buruh Internasional;
- Bahwa saksi sejak Tahun 2016 bekerja sebagai karyawan PT. Saptaindra Sejati sebagai operator HD;
- Bahwa status saksi bekerja pada PT. Saptaindra Sejati adalah sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Pokok permasalahan para pihak yaitu ketika Hari Buruh Internasional pada tanggal 1 Mei 2021, Para karyawan PT. Saptaindra Sejati yang pada saat itu tidak masuk kerja karena menggunakan hak liburnya diberikan sanksi oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa pengurangan uang insentif karena dianggap mangkir dan mendapat peringatan tertulis dengan dibuatkannya berita acara pembinaan karyawan tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa yang menjadi dasar Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja pada saat itu karena tanggal 1 Mei 2021 yang merupakan peringatan Hari Buruh Internasional yang telah ditetapkan sebagai hari libur nasional berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 (tiga) Menteri;
- Bahwa Komponen upah yang diberkurangi PT. Saptaindra sejati bagi karyawan yang dianggap Mangkir adalah komponen lembur, tunjangan kehadiran dan insentif produksi, dimana setiap karyawan jumlah pemotongannya berbeda-beda, dimana saat itu saya mendapat potongan uang insentif sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Sebelum Tahun 2021 tepatnya Tahun 2019 dan Tahun 2020 ketika pandemi covid tidak ada permasalahan pada tanggal 1 Mei terhadap karyawan yang mengambil hak libur nasional, akan tetapi pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 para karyawan yang mengambil hak libur nasional dan tidak masuk kerja dianggap mangkir serta mendapat pengurangan pendapatan dan mendapat peringatan tertulis dari management PT. Saptaindra Sejati;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak memberlakukan tanggal 1 Mei sebagai hari libur nasional berdasarkan SKB 3 (tiga) Menteri
- Bahwa Di PT. Saptaindra Sejati terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku tentang aturan mengenai hari libur, dimana terhadap hari besar



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinyatakan hari libur dan tidak ditentukan bahwa tanggal 1 Mei karyawan tetap masuk kerja;

- Bahwa Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 sekitar 90 % (sembilan puluh persen) yaitu ±1000 karyawan;
- Bahwa Pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 terdapat pengumuman yang dikeluarkan oleh pihak management PT. Saptaindra Sejati berupa himbauan untuk masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Tanggapan kami terhadap himbauan tersebut diatas melalui Serikat Pekerja PT. Saptaindra Sejati mengeluarkan surat keberatan karena karyawan ingin menggunakan hak libur, namun ditanggapi oleh perusahaan dan menghimbau karyawan tetap masuk kerja;
- Bahwa Tanggapan pihak PT. Saptaindra Sejati terhadap keberatan tersebut yaitu tetap menghimbau kepada karyawan untuk tetap masuk kerja sesuai jadwal roster yang telah ditetapkan sebelumnya;
- Bahwa Mekanisme pemberitahuan hari libur yang berlaku di PT. Saptaindra Sejati melalui internal memo yang diumumkan 2 (dua) minggu sebelum pelaksanaan hari libur, begitu juga terhadap pengumuman masuk kerja maupun berkenaan dengan lembur;
- Bahwa sebelumnya karyawan memberitahukan kepada management PT. Saptaindra Sejati bahwa kami pada tanggal 1 Mei 2021 ingin mengambil hak libur terkait Hari Buruh Internasional, namun karena tidak ada tanggapan dari management kami lapor pimpinan dan mengirim ulang permohonan libur atau cuti tersebut namun tetap tidak ada tanggapan;
- Bahwa Ada dilakukan pertemuan antara PT. Saptaindra Sejati dengan para pekerja maupun serikat pekerja terhadap keinginan karyawan yang ingin hak libur tanggal 1 Mei 2021, namun perwakilan management PT. Saptaindra Sejati tetap menghimbau kepada karyawan untuk tetap masuk kerja;
- Bahwa Serikat pekerja menginformasikan kepada karyawan bagi siapa saja yang tetap ingin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 tetap dipersilahkan dengan catatan apabila terjadi sesuatu hal bukan menjadi tanggungjawab serikat pekerja;
- Bahwa masih ada karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tetap masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Pada saat libur kerja tanggal 1 Mei 2021 saya memanfaatkan berkumpul dengan keluarga dirumah sedangkan pengurus inti serikat pekerja PT. Saptaindra Sejati melaksanakan bakti sosial ke panti asuhan;

Halaman 15 dari 34 Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



- Bahwa Pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 karyawan PT. Saptaindra Sejati tidak ada melakukan aksi damai di Gedung DPRD, yang dilakukan pengurus inti hanya bakti sosial di panti asuhan;
- Bahwa pada tanggal 1 Mei 2021 Saksi mendapat surat perintah kerja dari pimpinan;
- Bahwa Pada saat konseling, kami tidak terima dianggap mangkir tidak masuk kerja oleh management PT. Saptaindra Sejati namun pihak management PT. Saptaindra Sejati tetap melakukan pemotongan gaji para karyawan yang tidak masuk kerja tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Saksi rutin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei;
- Bahwa saksi mengajukan permohonan cuti maupun libur melalui WhatsApp atau media lapar;
- Bahwa Sepengetahuan saksi karyawan PT. Saptaindra Sejati banyak yang tidak masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 adalah bagian operator;
- Bahwa roster kerja yang ditetapkan oleh setiap atasan telah terjadwal dengan perhitungan 10 (sepuluh) minggu kerja dan 2 (minggu) libur;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati bergerak dalam kegiatan usaha pertambangan;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati dalam kegiatan usaha pertambangan hanya sebagai kontraktor saja;

## 2. BELMAN SIHAR JONATHAN SITORUS

- Bahwa Pemasalahan yang dihadapi para pihak berkenaan diberikannya sanksi para Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja/libur tanggal 1 Mei 2021 terkait Peringatan *Mayday* / Hari Buruh Internasional;
- Bahwa sejak Tahun 2016 saya bekerja sebagai karyawan PT. Saptaindra Sejati sebagai operator HD;
- Bahwa status Saksi bekerja pada PT. Saptaindra Sejati adalah sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Pokok permasalahan para pihak yaitu ketika Hari Buruh Internasional pada tanggal 1 Mei 2021, dimana para karyawan PT. Saptaindra Sejati yang pada saat itu tidak masuk kerja karena menggunakan hak liburnya diberikan sanksi oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa pengurangan uang insentif karena dianggap mangkir dan mendapat peringatan tertulis dengan dibuatkannya berita acara pembinaan karyawan tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja pada saat itu karena tanggal 1 Mei 2021 yang merupakan peringatan Hari Buruh Internasional yang telah ditetapkan sebagai hari libur nasional berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 (tiga) Menteri;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Komponen upah yang berkurang yaitu pada komponen lembur, tunjangan kehadiran dan insentif produksi, dimana setiap karyawan jumlah pemotongannya berbeda-beda, dimana saat itu saya mendapat potongan uang insentif sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Sebelum Tahun 2021 tepatnya Tahun 2019 dan Tahun 2020 ketika pandemi covid tidak ada permasalahan pada tanggal 1 Mei terhadap karyawan yang mengambil hak libur nasional, akan tetapi pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 para karyawan yang mengambil hak libur nasional dan tidak masuk kerja dianggap mangkir serta mendapat pengurangan pendapatan dan mendapat peringatan tertulis dari management PT. Saptaindra Sejati;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak memberlakukan tanggal 1 Mei sebagai hari libur nasional berdasarkan SKB 3 (tiga) Menteri;
- Bahwa Di PT. Saptaindra Sejati terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku tentang aturan mengenai hari libur, dimana terhadap hari besar dinyatakan hari libur dan tidak ditentukan bahwa tanggal 1 Mei karyawan tetap masuk kerja;
- Bahwa Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 sekitar 90 % (sembilan puluh persen) yaitu ±1000 karyawan;
- Bahwa Pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 terdapat pengumuman yang dikeluarkan oleh pihak management PT. Saptaindra Sejati berupa himbauan untuk masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Tanggapan kami terhadap himbauan tersebut diatas melalui Serikat Pekerja PT. Saptaindra Sejati mengeluarkan surat keberatan karena karyawan ingin menggunakan hak libur, namun ditanggapi oleh perusahaan dan menghimbau karyawan tetap masuk kerja;
- Bahwa Mekanisme pemberitahuan hari libur yang berlaku di PT. Saptaindra Sejati melalui internal memo yang diumumkan 2 (dua) minggu sebelum pelaksanaan hari libur, begitu juga terhadap pengumuman masuk kerja maupun berkenaan dengan lembur;
- Bahwa sebelumnya karyawan memberitahukan kepada management PT. Saptaindra Sejati bahwa kami pada tanggal 1 Mei 2021 ingin mengambil hak libur terkait Hari Buruh Internasional, namun karena tidak ada tanggapan dari management kami lapor pimpinan dan mengirim ulang permohonan libur atau cuti tersebut namun tetap tidak ada tanggapan;

Halaman 17 dari 34 Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

**Disclaimer**

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

Halaman 17



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Ada dilakukan pertemuan antara PT. Saptaindra Sejati dengan para pekerja maupun serikat pekerja terhadap keinginan karyawan yang ingin hak libur tanggal 1 Mei 2021, namun perwakilan management PT. Saptaindra Sejati tetap menghimbau kepada karyawan untuk tetap masuk kerja;
- Bahwa Serikat pekerja menginformasikan kepada karyawan bagi siapa saja yang tetap ingin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 tetap dipersilahkan dengan catatan apabila terjadi sesuatu hal bukan menjadi tanggungjawab serikat pekerja;
- Bahwa masih ada karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tetap masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Pada saat libur kerja tanggal 1 Mei 2021 saya memanfaatkan berkumpul dengan keluarga dirumah sedangkan pengurus inti serikat pekerja PT. Saptaindra Sejati melaksanakan bakti sosial ke panti asuhan;
- Bahwa Pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 karyawan PT. Saptaindra Sejati tidak ada melakukan aksi damai di Gedung DPRD, yang dilakukan pengurus inti hanya bakti sosial di panti asuhan;
- Bahwa pada tanggal 1 Mei 2021 saya mendapat surat perintah kerja dari pimpinan;
- Bahwa Pada saat konseling, kami tidak terima dianggap mangkir tidak masuk kerja oleh management PT. Saptaindra Sejati namun pihak management PT. Saptaindra Sejati tetap melakukan pemotongan gaji para karyawan yang tidak masuk kerja tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa saksi rutin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei;
- Bahwa Saksi mengajukan permohonan cuti maupun libur melalui WhatsApp atau media lapor;
- Bahwa Sepengetahuan saksi karyawan PT. Saptaindra Sejati yang banyak tidak masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 adalah bagian operator;
- Bahwa roster kerja yang ditetapkan oleh setiap atasan telah terjadwal dengan perhitungan 10 (sepuluh) minggu kerja dan 2 (minggu) libur;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati bergerak dalam kegiatan usaha pertambangan;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati dalam kegiatan usaha pertambangan hanya sebagai kontraktor saja;

(2.9) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti T-1: Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



2. Bukti T-2: Izin Usaha Jasa Pertambangan PT Saptaindra Sejati Nomor 156/1/IUJP/PMDN/2021;
3. Bukti T-3: Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Bukti T-4: Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu ("**Permen 15/2005**");
5. Bukti T-5: Surat Keputusan Direksi No. 002/SIS/SK/DIR-HR/V/2018;
6. Bukti T-6: Minutes of Meeting pertemuan penyampaian jawaban pengusaha terhadap surat PUK SPKEP No. 112/PUK/SPK/EP/SIS-ADMO/IV/2021;
7. Bukti T-7: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Saptaindra Sejati Periode 2018-2020;
8. Bukti T-8: Risalah Bipartit I tertanggal 19 Juli 2021;
9. Bukti T-9 : Risalah Bipartit II tertanggal 23 Juli 2021;
10. Bukti T-10 : Anjuran Nomor B.584/Naker-HIJMS/560/09/2021 Tanggal 14 September 2021;

(2.10) Menimbang bahwa surat bukti T-1 sampai T-10 semuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-1 sampai dengan T-6 dan T-8 merupakan photocopy dari photocopy;

Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat menghadirkan 3 (dua) orang saksi ke persidangan yaitu **KUNCORO ENDRO WARDOYO DAN ALI AHFAD** yang telah disumpah pada hari Rabu, 14 September 2022 memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

**1. KUNCORO ENDRO WARDOYO**

- Bahwa Pemasalahan yang dihadapi para pihak berkenaan diberikannya sanksi para Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja/libur tanggal 1 Mei 2021 terkait Peringatan *Mayday* / Hari Buruh Internasional;
- Bahwa saksi bekerja selama 15 (lima belas) tahun sebagai karyawan tetap PT. Saptaindra Sejati sebagai Section Head IR;
- Bahwa Pokok permasalahan yang dihadapi para pihak karena adanya perbedaan pendapat peringatan Hari Buruh Internasional apakah termasuk hari libur atau tidak, dimana karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 diberikan sanksi oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa pengurangan uang pendapatan dan dianggap mangkir;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Dasar dari karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja karena tanggal 1 Mei 2021 merupakan Hari Buruh Internasional yang telah ditetapkan sebagai hari libur nasional berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak memberlakukan tanggal 1 Mei sebagai hari libur nasional berdasarkan SKB 3 (tiga) Menteri karena PT. Saptaindra Sejati menggunakan dasar Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;
- Bahwa Komponen upah yang dikurangi terhadap karyawan yang dianggap mangkir tanggal 1 Mei 2021 yaitu komponen lembur, tunjangan kehadiran dan insentif produksi, dimana jumlah pemotongan setiap karyawan berbeda-beda;
- Bahwa Pada PT. Saptaindra Sejati terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat aturan mengenai hari libur, dimana hari besar dinyatakan sebagai hari libur seperti hari besar keagamaan dan tahun baru;
- Bahwa Pada Tahun 2019 tidak ada permasalahan peringatan Hari Buruh Internasional terhadap karyawan yang mengambil hak libur nasional dengan pembatasan jumlah karyawan yang diizinkan dan Tahun 2020 tidak ada peringatan hari tersebut karena pandemic covid, tetapi pada Tahun 2021 karyawan yang mengambil hak cuti melalui Serikat Pekerja untuk tidak masuk kerja dianggap mangkir serta mendapat pengurangan pendapatan dan mendapat peringatan tertulis dari management PT. Saptaindra Sejati;
- Bahwa Jumlah karyawan PT. Saptaindra Sejati sekitar 1200 (seribu dua ratus) orang, sedangkan yang mengambil hak cuti pada tanggal 1 Mei 2021 sekitar 839 (delapan ratus tiga puluh sembilan) orang;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati memiliki target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya karena PT. Saptaindra Sejati selaku kontraktor memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan Pkepada PT. Adaro Energy sehingga pada tanggal 1 Mei 2021 PT. Saptaindra Sejati tidak mencapai target dan mengalami kerugian karena banyak karyawan yang tidak masuk;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak mengenal hari libur nasional karena menggunakan dasar Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu, yang digunakan adalah hari libur operasional yaitu pada perayaan hari besar keagamaan dan tahun baru, jadi apabila terdapat hari libur nasional para karyawan tetap masuk kerja maka mendapatkan uang lembur;

Halaman 20 dari 34 Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 terdapat pengumuman yang dikeluarkan oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa himbauan terhadap karyawan untuk masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
- Bahwa Terhadap himbauan tersebut Serikat Pekerja mengeluarkan surat keberatan karena karyawan ingin menggunakan hak libur, namun ditanggapi oleh management perusahaan dengan menghimbau karyawan tetap masuk kerja sesuai jadwal roster yang telah ditetapkan sebelumnya;
- Bahwa Apabila karyawan yang ingin mengajukan cuti diluar jadwal cuti maka harus diajukan 2 (dua) minggu sebelumnya dengan mengisi formulir permohonan yang sudah disediakan dan permohonan cuti tersebut dapat dilakukan melalui media sosial namun tetap harus mengisi formulir yang telah disediakan;
- Bahwa sebelumnya karyawan memberitahukan kepada management PT. Saptaindra Sejati bahwa kami pada tanggal 1 Mei 2021 ingin mengambil hak libur terkait Hari Buruh Internasional, namun karena tidak ada tanggapan dari management kami lapor pimpinan dan mengirim ulang permohonan libur atau cuti tersebut namun tetap tidak ada tanggapan;
- Bahwa Pada tanggal 28 April 2021 ada dilakukan pertemuan antara PT. Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja terhadap keinginan karyawan yang ingin mengambil hak libur tanggal 1 Mei 2021, namun perwakilan management PT. Saptaindra Sejati tetap menghimbau kepada karyawan untuk tetap masuk kerja sesuai jadwal roster yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mengeluarkan internal memo tanggal 30 April 2021;
- Bahwa Serikat Pekerja menginformasikan bagi karyawan yang tetap ingin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 tetap dipersilahkan dengan catatan apabila terjadi sesuatu hal bukan menjadi tanggungjawab serikat pekerja;
- Bahwa masih ada karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tetap masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 dan terhadap karyawan yang tidak masuk kerja diberi peringatan lisan dengan masa berlaku selama 1 (satu) bulan;
- Bahwa Pada saat libur kerja tanggal 1 Mei 2021 saksi memanfaatkan berkumpul dengan keluarga dirumah sedangkan pengurus inti serikat pekerja PT. Saptaindra Sejati melaksanakan bakti sosial ke panti asuhan;
- Bahwa Pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 karyawan PT. Saptaindra Sejati tidak ada melakukan aksi damai di Gedung DPRD, yang dilakukan pengurus inti hanya bakti sosial di panti asuhan;



- Bahwa pada tanggal 1 Mei 2021 saya mendapat surat perintah kerja dari pimpinan
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati telah mengatur waktu kerja para karyawan melalui roster yang telah ditetapkan, dimana setiap karyawan yang masuk kerja selama 10 (sepuluh) minggu dan 2 (dua) minggu libur dan di PT. Saptaindra Sejati terdapat *settingan* kerja bagi setiap karyawan yang telah ditetapkan 1 (satu) bulan sebelumnya dan telah diumumkan pada papan elektronik;
- Bahwa saksi rutin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei;
- Bahwa Sepengetahuan saksi karyawan PT. Saptaindra Sejati yang banyak tidak masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 adalah bagian operator;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati bergerak dalam kegiatan usaha pertambangan;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati dalam kegiatan usaha pertambangan hanya sebagai kontraktor saja;

## 2. ALI AHFAD

- Bahwa Permasalahan yang dihadapi para pihak berkenaan diberikannya sanksi para Karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja/libur tanggal 1 Mei 2021 terkait Peringatan *Mayday* / Hari Buruh Internasional;
- Bahwa saksi bekerja selama 11 (sebelas) tahun sebagai karyawan tetap PT. Saptaindra Sejati sebagai Supervisor Manpower Support yang bertugas mengelola operator lapangan;
- Bahwa Pokok permasalahan yang dihadapi para pihak karena adanya perbedaan pendapat peringatan Hari Buruh Internasional apakah termasuk hari libur atau tidak, dimana karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 diberikan sanksi oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa pengurangan uang pendapatan dan dianggap mangkir;
- Bahwa Dasar dari karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tidak masuk kerja karena tanggal 1 Mei 2021 merupakan Hari Buruh Internasional yang telah ditetapkan sebagai hari libur nasional berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak memberlakukan tanggal 1 Mei sebagai hari libur nasional berdasarkan SKB 3 (tiga) Menteri karena PT. Saptaindra Sejati menggunakan dasar Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VI/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;
- Bahwa Komponen upah yang dikurangi terhadap karyawan yang dianggap mangkir tanggal 1 Mei 2021 yaitu komponen lembur, tunjangan kehadiran dan



- insentif produksi, dimana jumlah pengurangannya rata-rata sekitar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) dan mendapatkan peringatan lisan;
- Bahwa Pada PT. Saptaindra Sejati terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat aturan mengenai hari libur, dimana hari besar dinyatakan sebagai hari libur seperti hari besar keagamaan dan tahun baru;
  - Bahwa Pada Tahun 2019 tidak ada permasalahan peringatan Hari Buruh Internasional terhadap karyawan yang mengambil hak libur nasional dengan pembatasan jumlah karyawan yang diizinkan dan Tahun 2020 tidak ada peringatan hari tersebut karena pandemic covid, tetapi pada Tahun 2021 karyawan yang mengambil hak cuti melalui Serikat Pekerja untuk tidak masuk kerja dianggap mangkir serta mendapat pengurangan pendapatan dan mendapat peringatan tertulis dari management PT. Saptaindra Sejati;
  - Bahwa Jumlah karyawan PT. Saptaindra Sejati sekitar 1200 (seribu dua ratus) orang, sedangkan yang mengambil hak cuti pada tanggal 1 Mei 2021 sekitar 839 (delapan ratus tiga puluh sembilan) orang;
  - Bahwa PT. Saptaindra Sejati memiliki target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya karena PT. Saptaindra Sejati selaku kontraktor memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan Pkepada PT. Adaro Energy sehingga pada tanggal 1 Mei 2021 PT. Saptaindra Sejati tidak mencapai target dan mengalami kerugian karena banyak karyawan yang tidak masuk;
  - Bahwa PT. Saptaindra Sejati tidak mengenal hari libur nasional karena menggunakan dasar Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VI/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu, yang digunakan adalah hari libur operasional yaitu pada perayaan hari besar keagamaan dan tahun baru, jadi apabila terdapat hari libur nasional para karyawan tetap masuk kerja maka mendapatkan uang lembur;
  - Bahwa pada peringatan Hari Buruh Internasional Tahun 2021 terdapat pengumuman yang dikeluarkan oleh management PT. Saptaindra Sejati berupa himbauan terhadap karyawan untuk masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021;
  - Bahwa Terhadap himbauan tersebut Serikat Pekerja mengeluarkan surat keberatan karena karyawan ingin menggunakan hak libur, namun ditanggapi oleh management perusahaan dengan menghimbau karyawan tetap masuk kerja sesuai jadwal roster yang telah ditetapkan sebelumnya;
  - Bahwa Apabila karyawan yang ingin mengajukan cuti diluar jadwal cuti maka harus diajukan 2 (dua) minggu sebelumnya dengan mengisi formulir permohonan yang sudah disediakan dan permohonan cuti tersebut dapat



dilakukan melalui media social namun tetap harus mengisi formulir yang telah disediakan;

- Bahwa sebelumnya karyawan memberitahukan kepada management PT. Saptaindra Sejati bahwa kami pada tanggal 1 Mei 2021 ingin mengambil hak libur terkait Hari Buruh Internasional, namun karena tidak ada tanggapan dari management kami lapor pimpinan dan mengirim ulang permohonan libur atau cuti tersebut namun tetap tidak ada tanggapan;
- Bahwa Pada tanggal 28 April 2021 ada dilakukan pertemuan antara PT. Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja terhadap keinginan karyawan yang ingin mengambil hak libur tanggal 1 Mei 2021, namun perwakilan management PT. Saptaindra Sejati tetap menghimbau kepada karyawan untuk tetap masuk kerja sesuai jadwal roster yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mengeluarkan internal memo tanggal 30 April 2021;
- Bahwa Serikat Pekerja menginformasikan bagi karyawan yang tetap ingin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei 2021 tetap dipersilahkan dengan catatan apabila terjadi sesuatu hal bukan menjadi tanggungjawab serikat pekerja;
- Bahwa masih ada karyawan PT. Saptaindra Sejati yang tetap masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 dan terhadap karyawan yang tidak masuk kerja diberi peringatan lisan dengan masa berlaku selama 1 (satu) bulan;
- Bahwa Pada saat libur kerja tanggal 1 Mei 2021 saya memanfaatkan berkumpul dengan keluarga dirumah sedangkan pengurus inti serikat pekerja PT. Saptaindra Sejati melaksanakan bakti sosial ke panti asuhan;
- Bahwa Pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei 2021 karyawan PT. Saptaindra Sejati tidak ada melakukan aksi damai di Gedung DPRD, yang dilakukan pengurus inti hanya bakti sosial di panti asuhan;
- Bahwa pada tanggal 1 Mei 2021 saya mendapat surat perintah kerja dari pimpinan;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati telah mengatur waktu kerja para karyawan melalui roster yang telah ditetapkan, dimana setiap karyawan yang masuk kerja selama 10 (sepuluh) minggu dan 2 (dua) minggu libur dan di PT. Saptaindra Sejati terdapat *settingan* kerja bagi setiap karyawan yang telah ditetapkan 1 (satu) bulan sebelumnya dan telah diumumkan pada papan elektronik;
- Bahwa saksi rutin mengambil hak libur pada tanggal 1 Mei;
- Bahwa Sepengetahuan saksi karyawan PT. Saptaindra Sejati yang banyak tidak masuk kerja pada tanggal 1 Mei 2021 adalah bagian operator;
- Bahwa PT. Saptaindra Sejati bergerak dalam kegiatan usaha pertambangan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT. Saptaindra Sejati dalam kegiatan usaha pertambangan hanya sebagai kontraktor saja;

(2.11) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat menghadirkan Saksi Ahli ke persidangan yaitu **PROF. DR. ARI HERNAWAN, S.H., M.Hum.** yang telah disumpah pada hari Rabu, 7 Juni 2023 memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat empat macam perselisihan antara lain hak, kepentingan, PHK, dan antar Serikat Pekerja, kemudian perselisihan terkait *May Day* ini termasuk perselisihan hak;
- Bahwa Yang dimaksud dengan *May Day* adalah hari libur nasional bagi seluruh pekerja tanggal 1 Mei yang ditetapkan berdasarkan Kepres Nomor 24 Tahun 2013;
- Bahwa 1 Mei merupakan hari libur bagi seluruh pekerja namun ada pengecualian dalam peraturan perundang-undangan salah satunya terbitnya Pemenaker Nomor 15 Tahun 2005 untuk sektor-sektor dan pekerjaan tertentu yang dikecualikan;
- Bahwa Sektor-sektor usaha dan pekerjaan tertentu yang dikecualikan terkait Pemenaker Nomor 15 Tahun 2005 dimulai dari Pasal 77 UU Noor 13 Tahun 2003 kemudian terbit Keputusan Menteri yang mengatur sektor tertentu termasuk pertambangan umum didaerah tertentu;
- Bahwa Yang menjadi latar belakang sektor-sektor usaha tertentu tidak terikat hari libur nasional pada bagian menimbang Pemenaker Nomor 15 Tahun 2005 untuk daerah tertentu tersebut memiliki karakter sendiri sehingga usahanya berlangsung terus menerus sehingga jika dihentikan bisa mengganggu jalannya produksi mengganggu bahan dan alat-alat produksi dan terhadap sektor-sektor usaha tertentu tersebut hari libur yang ditetapkan pemerintah menjadi hari kerja biasa;
- Bahwa Dalam Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri dikemukakan bahwa perusahaan bisa melakukan penugasan operasional atau fungsi pekerjanya dalam konteks *May Day* sebagai hari biasa, kemudian pengaturan hari libur diserahkan kepada masing-masing pimpinan perusahaan, dengan demikian sudah terbuka keran bahwa untuk *May Day* sekalipun pada dasarnya sebagai hari libur memungkinkan dinyatakan sebagai hari biasa sehingga pekerja menjalankan hak dan kewajibannya seperti hari biasa;
- Bahwa Untuk sektor pertambangan umum dalam Pasal 2 Pemenaker Nomor 15 Tahun 2005, perusahaan dapat memilih dan menetapkan antara 2 (dua) pilihan yaitu a. Kepmenker Nomor 234 Tahun 2004 atau b. waktu kerja 10 (sepuluh) minggu kerja dan 2 (dua) minggu istirahat;

Halaman 25 dari 34 Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

#### Disclaimer

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

Halaman 25



- Bahwa Kepmecker Nomor 234 Tahun 2004 itu bukan untuk pertambangan umum tetapi untuk energi dan sumberdaya mineral;
- Bahwa Apabila perusahaan memilih waktu kerja 10 (sepuluh) minggu kerja dan 2 (dua) minggu istirahat dan kemudian ada waktu yang ditetapkan pemerintah sebagai hari libur maka pekerja bekerja seperti biasa sesuai dengan Permenaker Nomor 15 Tahun 2005, karena peraturan tentang hari libur pemerintah itu bersifat umum sehingga berlakulah pengecualiannya yang mengatur khusus Permenaker Nomor 15 Tahun 2005 karena yang khusus mengalahkan yang umum asas *lex specialis derogat lex generalis*;
- Bahwa Dalam menentukan libur atau tidaknya jika memakai Pasal 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dengan kesepakatan namun jika memakai Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memerlukan kesepakatan dan yang dipakai tentu yang mengatur khusus yaitu memakai Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa Dengan adanya pengaturan waktu kerja khusus unit kerja di jobsite dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka dapat diartikan bahwa telah ada kesepakatan pengaturan waktu kerja antara pekerja dengan perusahaan karena PKB merupakan perjanjian sebagai hasil perundingan dan telah memenuhi syarat perjanjian sebagaimana dalam Pasal 1320 KUHP;
- Bahwa Jika perusahaan telah menetapkan waktu kerja dan hari libur resmi dianggap sebagai hari kerja biasa maka pekerja harus bekerja dan tidak boleh libur;
- Bahwa Jika karyawan tidak masuk kerja pada hari kerja yang telah dipilih dan diterapkan sebagaimana Permenaker Nomor 15 Tahun 2005 dan telah diatur dalam PKB, maka pekerja yang tidak masuk kerja tersebut dengan melihat bunyi PKB tersebut dan apabila memang melanggar PKB maka dikenakan sanksi;
- Bahwa Pembuatan SK Direksi harus melihat dahulu Undang-Undang Perseroan Terbatas dimana dikatakan dalam Pasal 29 ayat (1) Direksi berhak mengatur dan mengurus perusahaan termasuk mengeluarkan SK Direksi asalkan sesuai dengan tujuan perusahaan ketika Direksi memilih untuk mengeluarkan SK Direksi maka Serikat Pekerja tidak bisa masuk karena itu merupakan kewenangan Direksi;
- Bahwa Tidak ada pasal yang menjelaskan apabila pekerja tidak masuk kerja pada hari libur resmi maka pengusaha boleh memberikan sanksi kepada pekerja hal ini sebagaimana didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja Dan



Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;

- Bahwa Seharusnya pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja yang ingin memperingati hari buruh pada tanggal 1 Mei tanpa memberikan sanksi apapun;
- Bahwa Seharusnya pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja yang ingin memperingati hari buruh pada tanggal 1 Mei tanpa memberikan sanksi apapun ;

(2.12) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 21 Juni 2023;

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

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

### **3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **DALAM EKSEPSI**

(3.1) Menimbang bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium), karena Para Penggugat dalam positanya mendalilkan bersama dengan 700 anggota/pekerja, hal tersebut d terlihat dalam posita angka satu, dua, tiga dan empat. Akan tetapi dalam surat kuasa Para Penggugat hanya ada 2 (dua) orang saja yang memberikan kuasa kepada 10 orang, sama sekali tidak ada pemberian kuasa dari 700 orang sehingga terjadi plurium litis consortium.
2. Gugatan tidak memiliki dasar hukum, karena Para Penggugat mengajukan gugatan sebagai Perselisihan Kepentingan dimana permasalahan yang diajukan Para Penggugat tidak memenuhi unsur dalam perselisihan kepentingan. Tidak ada aturan yang mengatur bahwa Mayday atau 1 Mei sebagai Hari Buruh yang ditetapkan sebagai hari libur operasional. Obyek Gugatan juga tidak jelas karena pengaturan waktu kerja merupakan kewenangan Tergugat. Para Penggugat tidak memiliki kewenangan untuk mengatur waktu kerja sehingga Penggugat tidak bisa menentukan dan meminta 1 Mei sebagai hari liburnya.



(3.2) Menimbang bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut Para Penggugat menanggapi dalam Repliknya sebagai berikut:

1. Bahwa Jawaban Tergugat yang menyatakan Gugatan Kurang Phak (Plurium Litis Consortium) tidaklah tepat dari sudut obyektif. Posita yang mendalilkan *...bersama dengan 700 anggota pekerja lainnya...* merupakan dalil posita yang konkret tentang adanya hubungan yang merupakan dasar dari tuntutan berdasarkan kejadian. Tidak ada yang salah dalam surat kuasa Penggugat hanya 2 (dua) orang pemberi kuasa dan memberikan kuasa kepada 10 (sepuluh) orang;
2. Bahwa gugatan yang diajukan oleh satu atau beberapa orang yang bertindak sebagai wakil kelompok (class representative) dapat dibenarkan sepanjang terdapat kesamaan kepentingan (common interest), kesamaan penderitaan (common grievance) dan apa yang dituntut memenuhi syarat untuk kemanfaatan seluruh anggota, tanpa memerlukan surat kuasa dari anggota kelompok;
3. Bahwa Jawaban Tergugat yang menyatakan Gugatan Tidak Memiliki Dasar Hukum tidaklah benar, karena ada keterkaitan dengan duduk perkara sebagai obyek Perselisihan Kepentingan;

(3.3) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan mencermati Eksepsi Tergugat dan Replik Para Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat sudah termasuk dalam pokok perkara yang penyelesaiannya akan dibahas dalam pokok perkara;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

(3.4) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa pada tanggal 1 Mei 2021, Para Penggugat dan anggota pekerja lainnya merayakan hari buruh dengan menggunakan/mengambil hak libur yang disampaikan melalui surat pemberitahuan resmi oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Gas Bumi dan Umum (PUK SP KEP SIS ADMO). Oleh Tergugat hal tersebut dikategorikan mangkir pada tanggal 1 Mei 2021 dalam rekapitulasi absensi periode Mei 2021;
2. Bahwa dengan memutuskan kategori mangkir kepada Para Penggugat yang menggunakan/mengambil hak libur, maka Tergugat tidak mengakui pada tanggal 1 Mei adalah hari libur nasional yang telah ditetapkan melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 tentang



penetapan tanggal 1 Mei sebagai hari libur. Apa yang dilakukan Tergugat juga bertentangan dengan Pasal 85 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal – hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan Tergugat bergerak di bidang usaha pertambangan yang memiliki karakteristik tersendiri sehingga pengaturan waktu kerjanya bersifat khusus, hal itu berlandaskan Pasal 77 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. ketentuan waktu kerja bagi sektor tertentu *in casu* perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan menyangkut hari libur diatur secara tegas pada Pasal 7 Permen No. 15 yaitu *“Dalam hal libur resmi jatuh pada suatu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, maka libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa.”* Dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 002/SIS/SK/DIR-HR/V/2018 (*“SK Direksi”*) Pasal 2 ayat (2) yang mengatur hari libur kerja yaitu :

- a. Hari Raya Idul Fitri
- b. Hari Raya Idul Adha
- c. Hari Raya Natal
- d. Tahun Baru Masehi
- e. Hari Kemerdekaan *Republik Indonesia*”

Berdasarkan ketentuan diatas maka peraturan yang menyangkut waktu kerja serta libur kerja yang berlaku di areal kerja Tergugat *site* ADMO adalah hari kerja biasa kecuali yang telah diatur dalam SK Direksi, oleh karena itu pada tanggal 1 Mei pun adalah hari kerja biasa dimana seluruh pekerja PT Saptaindra Sejati yang terjadwal kerja pada tanggal tersebut harus bekerja;

2. Bahwa Tergugat memberikan kategori mangkir terhadap Para Penggugat karena memang tidak masuk kerja tanpa ijin yang dapat diterima menurut ketentuan Pasal 15 ayat 9 Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Periode 2018-2020 yaitu: *“pekerja yang tidak masuk kerja tanpa ijin yang dapat diterima menurut ketentuan, maka dianggap mangkir”*

(3.5) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Para Penggugat adalah pekerja PT Saptaindra Sejati;



(3.6) Menimbang bahwa yang menjadi Pokok Perselisihan antara kedua belah pihak adalah pada tanggal 1 Mei 2021 Para Penggugat dan anggota pekerja lainnya merayakan hari buruh dengan menggunakan/mengambil hak libur dan oleh Tergugat hal tersebut dikategorikan mangkir pada tanggal 1 Mei 2021 dalam rekapitulasi absensi periode Mei 2021. Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan tanggal 1 Mei sebagai hari libur bagi Pekerja/Buruh. Namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang mendalilkan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: PER-15/MEN/2005 dan Pasal 2 ayat (2) Surat Keputusan Direksi Nomor 002/SIS/SK/DIR-HR/V/2018 maka tanggal 1 Mei adalah hari kerja biasa dimana seluruh pekerja PT SIS yang terjadwal kerja pada tanggal tersebut harus bekerja;

(3.7) Menimbang bahwa dengan demikian perselisihan tersebut merupakan jenis Perselisihan Hak;

**(3.8) Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Apakah pada perusahaan Tergugat tanggal 1 Mei merupakan hari libur atau hari kerja biasa;**

(3.9) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada Para Pihak untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana ketentuan pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUH Perdata;

(3.10) Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1 sampai dengan P-21, dan 29 dua) orang saksi ;

(3.11) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-10, dan 29 dua) orang saksi serta saksi ahli

**(3.12) Menimbang bahwa untuk menjawab Apakah pada perusahaan Tergugat tanggal 1 Mei merupakan hari libur atau hari kerja biasa, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak, dimuka persidangan dibawah ini;**



(3.14) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 77 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

*Ayat (3) "Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;*

*Ayat (4) "Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri;*

(3.15) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 8 Keputusan Menteri Nomor: KEP.234/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu, menyebutkan bahwa:

*"Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa";*

(3.16) Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-2 berupa Izin Usaha Pertambangan PT Saptaindra Sejati Nomor 156/1/IUJP/PMDN/2021 pada bagian Menimbang huruf b menyebutkan; *"bahwa berdasarkan hasil evaluasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, PT Saptaindra Sejati telah memenuhi persyaratan untuk dapat diberikan Perizinan Berusaha berupa Perubahan Izin Usaha jasa Pertambangan;*

(3.17) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 7 Peraturan Menteri Nomor: PER.15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu, menyebutkan bahwa:

*"Dalam hal libur resmi jatuh pada suatu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, maka libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa;*

(3.14) Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-1 = T-7 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati menyebutkan bahwa:

*Pasal 15 ayat (1): Hari kerja dan jam kerja Head Office adalah:*

Senin s/d Jum'at : 08.00 s/d 17.00 WIB

Istirahat : 12.00 s/d 13.00 WIB

Sabtu, Minggu dan Hari Libur Resmi: Libur

Untuk unit kerja tertentu dapat Diatur Dalam Aturan Tersendiri dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 78 angka 2: *Ketentuan-ketentuan yang merupakan pengaturan teknis maupun penjabaran lebih lanjut daripada isi PKB ini akan Diatur Dalam Aturan Tersendiri dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini;*

(3.15) Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-5 berupa Surat Keputusan Direksi Nomor 002/SIS/DIR-HIR/V/2018, pada Pasal 2 ayat (2) menyebutkan bahwa: *"Hari-hari libur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini harus dinyatakan secara resmi oleh Customer Perusahaan sebagai hari libur resmi Jobsite, termasuk tetapi tidak terbatas pada:*

- a. Hari Raya Idul Fitri
- b. Hari Raya Idul Adha
- c. Hari Raya Natal
- d. Tahun Baru Masehi
- e. Hari Kemerdekaan Republik Indonesia;"

(3.16) Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan diatas, Majelis hakim berpendapat bahwa tanggal 1 Mei bukan merupakan hari libur resmi untuk seluruh pekerja PT Saptaindra Sejati, apabila tanggal 1 Mei jatuh pada suatu periode kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka tanggal 1 Mei tersebut dianggap hari kerja biasa;

(3.17) Menimbang bahwa dengan demikian petitum angka 5 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan tanggal 1 Mei adalah hari libur bagi Pekerja/Buruh yang memperingati hari Buruh Internasional (May Day), haruslah ditolak;

(3.18) Menimbang bahwa oleh karena petitum pokok ditolak, maka Majelis Hakim tidak lagi mempertimbangkan petitum lainnya dan menyatakan gugatan Para Penggugat ditolak seluruhnya

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

(3.20) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ditolak seluruhnya dan Para Penggugat berada di pihak yang kalah maka Para Penggugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.21) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ditolak dan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

(3.22) Memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Saptaindra Sejati Periode 2018-2020, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## 4. MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp. 210.000,- (dua ratus sepuluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada Hari Rabu tanggal 21 Juni 2023 oleh kami EKO SETIAWAN, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn., dan RINI BUDI UTAMI, S.H., M.Si., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 5 Juli 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, SUYANTI, S.H. sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh kuasa Para Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota :

Ttd

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

Ttd

RINI BUDI UTAMI, S.H., M.Si.

Hakim Ketua,

Ttd

EKO SETIAWAN, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

SUYANTI,S.H.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Perincian biaya Perkara:

1. Panggilan Penggugat .....	Rp. 100.000,-
2. Panggilan Tergugat .....	Rp. 70.000,-
3. PNBP Relas .....	Rp. 20.000,-
4. Materai.....	Rp. 10.000,-
5. Redaksi.....	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 210.000,-

(dua ratus sepuluh ribu rupiah)

### Disclaimer

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