



**PUTUSAN**

**Nomor 18/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:

**ARIF RAHMAN**, Tempat tanggal lahir Amuntai, 29 April 1990, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan PT Saptaindra Sejati, Alamat Jalan Abdul Aziz RT/RW. 003/000, Desa Hulu Pasar, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **MUHAMMAD RIYADI Dkk**, Tim Advokat 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, Desa Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 April 2023, selanjutnya disebut **Penggugat**;

**Lawan**

**PT. SAPTAINDRA 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 REVADI, dan kawan-kawan**, semuanya adalah karyawan PT Saptaindra Sejati, berdasarkan Surat Kuasa Nomor: 0068/SIS/E&IR/VI/2023 tanggal 26 Juni 2023 beralamat di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang, Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430; Selanjutnya disebut 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;

*Halaman 1 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm*



## **2. TENTANG DUDUK PERKARA**

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2 Juni 2023 yang dilampiri risalah atau anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 7 Juni 2023 dalam Register Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut

### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Saptaindra Sejati site Adaro Indonesia, sejak tanggal 25 Desember 2017. Masa kerja 6 Tahun 1 Bulan, dengan jabatan terakhir sebagai Operator HDT, besar upah terakhir sebesar Rp. 3.509.000,- ( Tiga Juta Lima Ratus Sembilan Ribu Rupiah );
2. Bahwa Penggugat pada tanggal 14 Agustus 2022 masuk kerja pada Shift 2 dan mengoperasikan Unit DT 169 dengan kronologi sebagai berikut:
  - a. Bahwa Penggugat kembali bekerja mengoperasikan unit DT 169 melakukan sholat subuh (15 Agustus 2022) yang pada saat itu terdapat air minum dalam botol pada jok/kursi sebelah kanan (jok kursi berada disebelah kanan jok/kursi Pengemudi;
  - b. Bahwa adanya air minum dalam botol pada jok/kursi sebelah kanan terjadi karena Penggugat meminum air tersebut sebelum melakukan sholat subuh yang diambil dari tempat penyimpanan dan Penggugat lupa meletakkan kembali pada tempat penyimpanan botol air minum dimaksud;
  - c. Bahwa saat beroperasi botol air minum tersebut terjatuh dan secara reflex Penggugat melihat dan secara spontan mengambilnya karena takut akan mengganggu ruang gerak kaki Penggugat dalam mengendalikan pedal-pedal dalam pengoperasian unit;
  - d. Bahwa saat Penggugat setelah mengambil air minum dalam botol tersebut, keadaan unit sudah terhenti karena tertahan pembatas jalan/devider yang berada ditengah jalan sebagai pemisah antara jalur kosong dengan jalur muatan;
  - e. Bahwa dari kejadian tersebut, tim mekanik telah melakukan pemeriksaan dan dari hasil pemeriksaan tersebut tidak terdapat kerusakan yang menyebabkan kerugian bagi Perusahaan;
3. Bahwa berdasarkan penjelasan singkat pada posita angka 2 (dua) diatas, Tergugat pada akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran **pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020**, yang berbunyi sebagai berikut

*Halaman 2 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm*



## Pasal 52 ayat (5):

*"Mengoperasikan mesin, peralatan, alat-alat berat atau menggunakan bahan bakar secara ceroboh yang dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang lain atau menimbulkan kerugian bagi Perusahaan"*

## Pasal 52 ayat (33):

*"Melakukan pelanggaran terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja dari Customer yang berakibat sanksi seperti dilarang melakukan mengoperasikan unit atau dicabutnya mine permit atau SIMPER/KIMPER atau dilarang memasuki lingkungan kerja"*

4. Bahwa jika dikaitkan antara fakta di lapangan dan dari hasil pemeriksaan tim mekanik pasca terjadinya kecelakaan kerja tersebut dengan materi dalam **pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020** yang menjadi dasar untuk dijadikan landasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, tentunya sangat berlebihan mengingat kejadian tersebut lebih analog dengan memberikan sanksi surat peringatan ketiga (SP 3) dengan kualifikasi pelanggaran **pasal 51 ayat (9) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020**, yang berbunyi sebagai berikut:

*"Mengendarai kendaraan dan mengoperasikan alat-alat berat dengan ceroboh (tidak sesuai dengan aturan) atau ugal-ugalan yang dapat membahayakan keselamatan diri sendiri atau orang lain atau kerusakan unit yang dapat merugikan perusahaan"*

5. Bahwa dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diatas, maka dilakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit 1 (satu) pada tanggal 10 September 2022, akan tetapi tidak ada kesepakatan;
6. Bahwa setelah gagalnya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit, juga telah dilakukan Mediasi Tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong hingga diterbitkannya anjuran mediator dengan nomor: B.642/Disnaker-HJMS/560/10/2022, tertanggal: 24 Oktober 2022, namun belum juga mencapai kesepakatan;
7. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator sebagaimana pada posita angka 6 (enam) di atas Penggugat menolak Anjuran dengan tidak memberikan jawaban sebagaimana **Pasal 13 ayat (2) butir d Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)**. Selanjutnya untuk memperoleh kepastian hukum, maka sesuai **Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2)**

Halaman 3 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



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;

8. Bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan terbitnya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK. PHK) dengan nomor : 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022, tertanggal : 11 September 2022, Tergugat membayarkan upah proses Penggugat selama 4 (empat) bulan dihitung dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 dan tidak lagi membayarkan 2 (dua) bulan sisanya upah proses untuk bulan Januari 2023 sampai dengan Februari 2023 yang masih menjadi hak Penggugat selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai maksimal 6 (enam) bulan sebagaimana ketentuan dalam **Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f**, yang berbunyi :

*"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011, terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak"*

9. Bahwa berdasarkan penjelasan pada posita angka 8 (delapan) di atas, Penggugat berhak atas sisa upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat dengan perincian sebagai berikut:

2 (dua) bulan x upah

2 (dua) bulan x Rp. 3.509.000,- : **Rp. 7.018.000,-**

Terbilang: **Tujuh juta delapan belas ribu rupiah**

10. Bahwa sejak Januari 2023 selain Tergugat tidak lagi membayarkan sisa upah proses, Tergugat juga tidak lagi membayarkan hak-hak lain Penggugat yang seharusnya diterima saat ini sebagaimana dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020, berupa lumsum pengobatan dan bantuan site serta tunjangan hari raya, dengan perincian sebagai berikut :

a. Lumsum Pengobatan Rawat jalan (6 bulan) = Rp. 1.250.000,-

b. Bantuan Site (6 bulan) = Rp. 1.500.000,-

c. Tunjangan Hari Raya = Rp. 3.509.000,-

**Jumlah yang harus dibayar Tergugat = Rp. 6.259.000,-**

*Halaman 4 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm*



Terbilang : **enam juta dua ratus lima puluh sembilan ribu rupiah**

Berdasarkan alasan dan penjelasan tersebut di atas, Penggugat mohon Kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat dengan amar Putusan sebagai berikut :

**PRIMAIR**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Batal Demi Hukum;
3. Memerintahkan Tergugat agar Penggugat dipekerjakan kembali;
4. Menyatakan jabatan atau pekerjaan Penggugat kembali seperti semula;
5. Menghukum Tergugat membayar sisa upah proses senilai Rp. **Rp. 7.018.000,-** (**Tujuh juta delapan belas ribu rupiah**) kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :  
2 (dua) bulan x Upah  
2 (dua) bulan x Rp. 3.509.000,- : **Rp. 7.018.000,-**
6. Menghukum Tergugat membayar lumsum pengobatan dan bantuan site serta tunjangan hari raya senilai **Rp. 6.259.000,-** (**enam juta dua ratus lima puluh sembilan ribu rupiah**), dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Lumsum Pengobatan Rawat Jalan (6 bulan) = Rp. 1.250.000,-
  - b. Bantuan Site (6 bulan) = Rp. 1.500.000,-
  - c. Tunjangan Hari Raya = Rp. 3.509.000,-**Jumlah yang harus dibayar Tergugat = Rp. 6.259.000,-**
7. Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Kasasi dan upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
8. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat senilai Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perhari apabila lalai melaksanakan Putusan ini terhitung sejak berkekuatan hukum tetap sampai dilaksanakan;
9. Menetapkan Biaya Perkara Menurut Hukum.

**SUBSIDAIR**

- Apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil – adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

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

*Halaman 5 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm*





- (2.4) Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;
- (2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;
- (2.6) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat
- (2.7) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawabannya sebagai berikut:

## I. DALAM KONPENSASI

### 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 Tergugat membenarkan bahwa Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat pada Jobsite Adaro Indonesia (ADMO), Tabalong, bekerja sejak tanggal 25 Mei 2017 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator Heavy Dump Truck (Operator HDT)* dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.509.000 (tiga juta lima ratus sembilan ribu rupiah).
3. Bahwa Tergugat membenarkan pada tanggal 15 Agustus 2022 Penggugat mengoperasikan unit DT 169A dan karena kelalaiannya unit DT 169A yang dikendarai Penggugat menabrak pembatas jalan/divider. Peristiwa ini pun diakui Penggugat dalam Surat Gugatnya posita 2 huruf d yang berbunyi:

“ ...

- c. *Bahwa saat Penggugat setelah mengambil air minum dalam botol tersebut, keadaan unit sudah terhenti karena tertahan pembatas jalan/divider yang berada di tengah jalan sebagai pemisah antara jalur kosong dengan jalur muatan.”*

Walau pengakuan Penggugat ini pun berupaya mengaburkan peristiwa karena fakta yang ada dan dengan mudah dibuktikan Tergugat, yang terjadi bukan tertahan tapi Penggugat lalai dan kemudian menabrak pembatas jalan/divider.

4. Bahwa atas kelalaian Penggugat tersebut, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat karena telah terbukti melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (5) dan (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 - 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (selanjutnya disebut “**PKB SIS**”).

Halaman 6 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 4 yang menyatakan bahwa Tergugat terlalu berlebihan dengan melakukan PHK terhadap Penggugat dimana seharusnya hanya mendapatkan surat peringatan, dalam kejadian ini jelas-jelas perbuatan yang dilakukan Penggugat merupakan pelanggaran dengan kategori alasan mendesak yang mana sanksinya sangat terang yaitu PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (5) dan (33) PKB SIS.
6. Bahwa dalil Penggugat pada angka 5, 6 dan 7 tidak perlu Tergugat tanggapi karena merupakan penjelasan dan uraian proses penyelesaian hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
7. Bahwa dalil Penggugat angka 8 dan 9 terkait dengan upah proses, bahwa pada dasarnya tidak ada kewajiban Penggugat untuk mengikuti Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 3 Tahun 2015 khususnya Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus huruf f ("SEMA 3/2015"), sehingga pembayaran upah proses ini tidak bersifat wajib, walau demikian Tergugat sudah melaksanakan upah proses terhadap Penggugat selama 4 bulan dari 6 bulan yang ditentukan oleh SEMA 3/2015, dan juga apabila terdapat putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap menentukan lain.
8. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 10, terkait hak-hak Penggugat tersebut dikarenakan hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat sudah telah berakhir maka tidak lagi menjadi kewajiban Tergugat untuk membayarkannya, kecuali memang putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap menentukan lain.

## II. DALAM REKONPENSİ

1. Bahwa segala hal yang termuat di dalam Kompensi yang diajukan Tergugat Kompensi secara proporsional, mutatis-mutandis, sejauh dibenarkan oleh hukum, mohon secara hukum dianggap termuat pula di dalam Gugatan Rekonpensi ini;
2. Bahwa di dalam Gugatan Rekonpensi ini Tergugat di dalam Kompensi mengambil posisi sebagai Penggugat Rekonpensi dan memposisikan Penggugat di dalam Pokok Perkara sebagai Tergugat Rekonpensi;
3. Bahwa pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022, di shift 2 (dua), Tergugat Rekonpensi bekerja untuk mengoperasikan unit DT 169A dan dalam mengendarai unit DT 169A, sekitar pukul 05.45 WITA pada saat melintasi tikungan jl. Bogor, Tergugat Rekonpensi tidak dapat mengendalikan unit DT 169A kemudian menabrak pembatas jalan/divider;
4. Bahwa atas perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut, Penggugat Rekonpensi telah melakukan investigasi dan pengambilan keterangan atas insiden DT 169A

Halaman 7 dari 21 Putusan Nomor 18/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)



yang dioperasikan Tergugat Rekonpensi menabrak pembatas jalan/divider. Adapun dari hasil investigasi dan keterangan yang diambil tersebut ditemukan fakta sebagai berikut:

- a. Tergugat Rekonpensi melakukan aktifitas lain saat mengoperasikan unit DT 169A yaitu mengambil botol air minum yang terjatuh ke kaki bagian belakang;
  - b. Tergugat Rekonpensi tidak fokus saat mengoperasikan unit tersebut kemudian melakukan kelalaian menabrak pembatas jalan/divider;
5. Bahwa perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut sebagaimana yang diuraikan dalam posita Gugatan angka 4 merupakan pelanggaran PKB SIS, khususnya pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak yang diatur dalam Pasal 52 ayat (5) dan (33) PKB SIS yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 52 ayat (5)**

*"Mengoperasikan mesin, peralatan, alat-alat berat atau menggunakan bahan bakar secara ceroboh yang dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang lain atau menimbulkan kerugian bagi Perusahaan."*

**Pasal 52 ayat (33)**

*"Melakukan pelanggaran terhadap aturan keselamatan dan Kesehatan kerja dari Customer yang berakibat sanksi seperti dilarang mengoperasikan unit atau dicabutnya mine permit atau SIMPER/KIMPER atau dilarang memasuki Lingkungan Kerja."*

6. Bahwa perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut, kaitannya dengan PKB SIS khususnya Pasal 52 ayat (33) dikarenakan Tergugat Rekonpensi juga melanggar Surat Pernyataan Disiplin Karyawan poin 3.5 yang berbunyi sebagai berikut:

*"Mengoperasikan kendaraan atau peralatan secara tidak aman yang dapat membahayakan diri sendiri atau orang lain"*

Atas pelanggaran tersebut dan berdasarkan hasil investigasi maka Tergugat Rekonpensi dikenakan sanksi lubang 6 pada mine permitnya.

7. Bahwa atas pelanggaran dengan alasan mendesak tersebut, secara jelas Pasal 58 ayat (1) dan ayat (3) PKB SIS menyatakan apabila Tergugat Rekonpensi melakukan pelanggaran dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 PKB SIS, maka Penggugat Rekonpensi dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan atas pemutusan hubungan tersebut Tergugat Rekonpensi berhak atas uang pisah serta uang penggantian hak, oleh karena itu Penggugat Rekonpensi melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi dengan tetap mengacu pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.





Bahwa atas dasar Pasal 58 PKB SIS maka perhitungan hak yang diperoleh Tergugat Rekonsensi adalah sebagai berikut

a.	Uang Pisah 1 x Rp. 3.509.000,-	Rp. 3.509.000,-
b.	Penggantian Hak lainnya, terdiri : <ul style="list-style-type: none"><li>• Cuti Tahunan ( 12 hari )</li><li>• Cuti Besar ( 13 hari )</li></ul>	Rp. 1.684.320,- Rp. 970.575,-
	Jumlah	Rp. 6.163.895,-

8. Bahwa setelah penyampaian PHK sebagaimana posita 6 di atas, dan Tergugat Rekonsensi belum dapat menerima keputusan Penggugat Rekonsensi, maka Penggugat Rekonsensi mengundang Tergugat Rekonsensi untuk melaksanakan proses Bipartit Pertama, yakni pada tanggal 10 September 2022 namun tidak tercapai kesepakatan.

Sehingga untuk menetapkan tanggal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penggugat Rekonsensi menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 yang menetapkan PHK terhadap Tergugat Rekonsensi terhitung mulai tanggal 11 September 2022;

9. Bahwa selanjutnya Penggugat Rekonsensi mengajukan permohonan mediasi dan telah dilakukan mediasi di Disnakertrans Kabupaten Tabalong, serta telah terbit anjuran mediator Nomor B.642/Disnaker-HUJMS/560/10/2022 tertanggal 24 Oktober 2022, dimana Penggugat Rekonsensi menerima anjuran sedangkan Tergugat Rekonsensi menolak anjuran tersebut;

10. Bahwa Penggugat Rekonsensi telah melaksanakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari tingkatan Bipartit hingga mediasi, namun belum tercapai kesepakatan atas penyelesaian perselisihan yang ada dan Penggugat Rekonsensi menerima anjuran sedangkan Tergugat Rekonsensi menolak anjuran.

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

**I. DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya hukum yang timbul dari perkara ini.

**II. DALAM REKONPENSII**

Halaman 9 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonsensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonsensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;
3. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonsensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;
4. Menyatakan Penggugat Rekonsensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonsensi berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;
5. Menyatakan secara hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 yang diterbitkan Penggugat Rekonsensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;
6. Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi karena PHK sejak diterbitkannya SK PHK No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022;
7. Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi putus terhitung sejak tanggal 11 September 2022;
8. Memerintahkan Penggugat Rekonsensi untuk membayarkan hak Tergugat Rekonsensi berdasarkan Pasal 58 ayat (3) PKB SIS atas berakhirnya hubungan kerja sebesar Rp6.163.895,- (Enam Juta Seratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Lima Rupiah) dengan rincian:
  - a. Uang Pisah  
1 x Rp. 3.509.000,- Rp. 3.509.000,-
  - b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :
    - Cuti Tahunan ( 12 hari ) Rp. 1.684.320,-
    - Cuti Besar ( 13 hari ) Rp. 970.575,-Jumlah Rp. 6.163.895,-
9. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum baik yang berupa perlawanan dan/atau banding

Halaman 10 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(verzet), kasasi maupun upaya-upaya hukum yang lain (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

**(2.8)** Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

**(2.9)** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti P-1 : Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020;
2. Bukti P-2 : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 Perseroan Terbatas;
3. Bukti P-3 : Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bukti P-4 : Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
5. Bukti P-5 : Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
6. Bukti P-6 : Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Bukti P-7 : Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
8. Bukti P-8 : Surat Edaran Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
9. Bukti P-9 : Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
10. Bukti P-10: Risalah Bipartit;
11. Bukti P-11: Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (SK PHK) Nomor: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 Tertanggal 11 September 2022
12. Bukti P-12: Anjuran Mediator Nomor : B.642/Disnaker-HI/MS/560/10/2022, tertanggal 24 Oktober 2022;
13. Bukti P-13: Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011;
14. Bukti P-14: Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;

**(2.10)** Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-14 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-2 sampai dengan P-9 dan P-13, P-14 merupakan photocopy dari photocopy;

Halaman 11 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

#### Disclaimer

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



(2.11) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti T-1: Form Pelaporan & Penyelidikan Insiden Penggugat Konpensasi/Tergugat Rekonpensasi Tanggal 15 Agustus 2022;
2. Bukti T-2: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Saptaindra Sejati Periode 2018 - 2020;
3. Bukti T-3: Risalah Bipartit I tertanggal 10 September 2022
4. Bukti T-4: Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) Nomor: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 Tertanggal 11 September 2022;
5. Bukti T-5: Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabalong No. B.642/Disnaker-HIJMS/560/10/2022 Tanggal 24 Oktober 2022;
6. Bukti T-6: Surat Kuasa Khusus No. 002/SIS/HR-HO/VII/2021 Tanggal 1 Juli 2021;

(2.12) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai T-6 semuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai aslinya, kecuali bukti T-5 dan T-6 merupakan photocopy dari photocopy;

(2.13) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 18 September 2023;

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

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

### 3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### 3.1 DALAM KONVENSI

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Saptaindra Sejati site Adaro Indonesia, sejak tanggal 25 Desember 2017 dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.509.000,- ( Tiga Juta Lima Ratus Sembilan Ribu Rupiah );
2. Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2022, saat Penggugat mengoperasikan Unit DT 169 air minum dalam botol yang ada di jok sebelah kanan Penggugat terjatuh. Secara reflex Penggugat mengambil karena takut akan mengganggu ruang gerak kaki Penggugat dalam mengendalikan pedal-pedal dalam pengoperasian unit dan setelah mengambil air minum unit terhenti karena tertahan pembatas jalan/devider yang berada ditengah jalan sebagai pemisah antara jalur kosong dan jalur muatan.



3. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020, yang berbunyi sebagai berikut: *"Mengoperasikan mesin, peralatan, alat-alat berat atau menggunakan bahan bakar secara ceroboh yang dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang lain atau menimbulkan kerugian bagi Perusahaan"*, meskipun berdasarkan hasil pemeriksaan tim mekanik tidak terdapat kerusakan yang menyebabkan kerugian bagi Perusahaan;

**(3.1.2)** Menimbang bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal – hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Saptaindra Sejati site Adaro Indonesia sejak tanggal 25 Mei 2017 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator Heavy Dump Truck (Operator HDT)* dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.509.000 (tiga juta lima ratus sembilan ribu rupiah);
2. Bahwa Tergugat membenarkan pada tanggal 15 Agustus 2022 Penggugat mengoperasikan unit DT 169A dan karena kelalaiannya unit DT 169A yang dikendarai Penggugat menabrak pembatas jalan/divider;
3. Bahwa kelalaian Penggugat tersebut adalah pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (5) dan (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 - 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (selanjutnya disebut "**PKB SIS**"), sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;

**(3.1.3)** Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal lagi maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat karyawan PT. SAPTAINDRA SEJATI sejak tanggal 25 Mei 2017 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator Heavy Dump Truck (Operator HDT)* dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.509.000 (tiga juta lima ratus sembilan ribu rupiah).

**(3.1.4)** Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan Tergugat, pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah pada tanggal 15 Agustus 2022 saat Penggugat mengoperasikan Unit DT 169 air minum dalam botol yang ada di jok sebelah kanan Penggugat Konvensi terjatuh. Penggugat Konvensi mengambil air minum dan unit terhenti karena tertahan pembatas jalan/devider. Dari kejadian tersebut tim mekanik melakukan pemeriksaan dan hasilnya tidak terdapat kerusakan yang menyebabkan kerugian bagi Perusahaan, sementara Tergugat mendalilkan Penggugat karena kelalaiannya mengoperasikan unit DT 169A

Halaman 13 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm





menabrak pembatas jalan/divider bukan tertahan pembatas jalan/divider sehingga Tergugat melakukan PHK tanpa memberikan sanksi teguran atau surat peringatan terlebih dahulu karena terbukti melakukan pelanggaran dengan kategori alasan mendesak yang sanksinya sesuai Pasal 52 ayat (5) dan (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 - 2020 *jo*. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (selanjutnya disebut "**PKB SIS**").

**(3.1.5)** Menimbang bahwa dengan demikian perselisihan tersebut merupakan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

**(3.1.6)** Menimbang, bahwa selanjutnya yang menjadi pokok permasalahan dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah:

1. Apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2018-2020;
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara Hukum;
3. Apakah Penggugat Konvensi berhak untuk dipekerjakan kembali;

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

**(3.1.8)** Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1 sampai dengan P-14;

**(3.1.9)** Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-6;

**(3.1.10)** Menimbang, bahwa untuk menjawab, **Apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2018-2020**, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2018 – 2020, Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak, dimuka persidangan dibawah ini;

**(3.1.11)** Menimbang, bahwa memperhatikan **Bukti P-1 = T-2** berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Periode 2018 – 2020 *jo*. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (PKB SIS), berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) menyatakan bahwa :”Adapun jenis-jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan kategori alasan mendesak yang mengakibatkan sanksi pemutusan



hubungan kerja adalah sebagai berikut ...5. *"Mengoperasikan mesin, peralatan, alat-alat berat atau menggunakan bahan bakar secara ceroboh yang dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang lain atau menimbulkan kerugian bagi Perusahaan."* Dan 33. *"Melakukan pelanggaran terhadap aturan keselamatan dan Kesehatan kerja dari Customer yang berakibat sanksi seperti dilarang mengoperasikan unit atau dicabutnya mine permit atau SIMPER/KIMPER atau dilarang memasuki Lingkungan Kerja."*

**(3.1.12)** Menimbang bahwa memperhatikan **Bukti T-1** berupa Form Pelaporan & Penyelidikan Insiden Tanggal 15 Agustus 2022, menjelaskan kronologi kejadian dan photo posisi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi saat mengambil botol minum yang terjatuh, sehingga mengakibatkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi kehilangan kendali dalam mengoperasikan unit sehingga menabrak median jalan/divider. Hal tersebut berakibat terjadinya kerusakan unit DT-169 A pada Drain Plug, Pre Fuel Filter dan Coolant PG Plus;

**(3.1.13)** Menimbang, bahwa berdasarkan hasil pelaporan dan penyelidikan, penyebab insiden tersebut adalah kecerobohan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dalam mengoperasikan unit DT 169 A sehingga menabrak pembatas jalan/divider dan terjadi kerusakan pada unit DT 169 A, sehingga Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (5) dan ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Periode 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (PKB SIS) sebagaimana di atas;

**(3.1.12)** Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan **Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara Hukum;**

**(3.1.13)** Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan *"Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah di beri peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama"*, jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Periode 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020 (PKB SIS) menyebutkan *"apabila Pekerja telah terbukti melakukan*

Halaman 15 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*pelanggaran dengan alasan mendesak yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja bisa dilanjutkan sesuai pasal 52 maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia”,* perbuatan Penggugat sebagaimana Pelaporan & Penyelidikan Insiden Tanggal 15 Agustus 2022 masuk dalam kategori alasan mendesak sehingga Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

**(3.1.14)** Menimbang, bahwa selanjutnya apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sesuai dengan prosedur :

**(3.1.15)** Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-10 yang berkesesuaian dengan bukti Surat T-3 merangkan telah dilaksanakan perundingan Bipartite pada tanggal 10 September 2022 karena Penggugat telah menolak pemberitahuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

**(3.1.16)** Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-11 yang berkesesuaian dengan bukti Surat T-4 merangkan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat pada tanggal 11 September 2022 yang ditandatangani oleh Sugeng Wibowo selaku Project Manager PT Saptaindra Sejati yang mendapat Kuasa dari Setya Ari Wibowo dan Lunggarpuryanto Siputro selaku Direktur PT Saptaindra Sejati berdasarkan Surat Kuasa No. 002/SIS/HR-HO/II/2021 (vide bukti T-6);

**(3.1.17)** Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat apabila prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 39 ayat (1) (2) (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 53 ayat (6) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Periode 2018 – 2020. oleh karenanya Pemutusan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah secara hukum;

**(3.1.18)** Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan **Apakah Penggugat Konvensi berhak untuk dipekerjakan kembali;**

**(3.1.19)** Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara hukum, maka Penggugat Konvensi tidak berhak untuk dipekerjakan kembali;

**(3.1.20)** Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka petitum angka 2 dan 3 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Konvensi batal demi hukum, dan memerintahkan Tergugat Konvensi agar Penggugat diperkerjakan kembali, harus ditolak;

Halaman 16 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

#### Disclaimer

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



(3.1.21) Menimbang, bahwa petitum pokok ditolak, maka Majelis Hakim tidak lagi mempertimbangkan petitum lainnya dan menyatakan gugatan Penggugat Konvensi ditolak seluruhnya;

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

## 3.2 DALAM REKONVENSI

(3.2.1) Menimbang, bahwa segala hal yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan dalam Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan Rekonvensi;

(3.2.2) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi dan Jawaban dari Tergugat Rekonvensi pada pokoknya sama dengan yang telah diuraikan dalam gugatan konvensi di atas;

(3.2.3) Menimbang, bahwa untuk menentukan dikabulkan atau tidak dikabulkan petitum angka 1, maka perlu dipertimbangkan terlebih dahulu dalil-dalil dan petitum angka 2 sampai dengan angka 9;

(3.2.4) Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020, petitum angka 3 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020, petitum angka 4 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan Penggugat Rekonvensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sehati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sehati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020, petitum angka 5 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan secara hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 yang diterbitkan Penggugat Rekonvensi, dan petitum angka 6 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan secara hukum putus hubungan kerja

Halaman 17 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm





antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena PHK sejak diterbitkannya (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum, telah Majelis Hakim pertimbangan dalam pertimbangan Rekonvensi oleh karenanya terhadap petitum angka 2, 3, 4, 5 dan 6 Penggugat Rekonvensi beralasan hukum untuk dikabulkan;

**(3.2.5)** Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 6 yang menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena PHK sejak diterbitkannya (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum dikabulkan, maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 11 September 2022, oleh karenanya terhadap petitum angka 7 beralasan hukum untuk dikabulkan;

**(3.2.6)** Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 8 yang memohon kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Penggugat Rekonvensi untuk membayarkan hak Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 58 ayat (3) PKB SIS atas berakhimya hubungan kerja sebesar Rp. 6.163.895,- (enam juta seratus enam puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah) dengan rincian:

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. Uang Pisah 1x Rp.3.509.000,-           | =Rp. 3.509.000,- |
| 2.Penggantian Hak lainnya, terdiri dari : |                  |
| • Cuti Tahunan (12 hari)                  | =Rp. 1.684.320,- |
| • Cuti Besar (13 hari)                    | =Rp. 970.575,-   |
| Jumlah                                    | =Rp. 6.163.895,- |

oleh karena masa kerja Tergugat Rekonvensi sampai dengan putusnya hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi belum mencapai 6 tahun sebagaimana Pasal 58 ayat (3) PKB SIS belum mencapai 6 (enam) tahun maka besarnya uang pisah adalah 1 (satu) kali upah sebesar Rp. 3.509.000,- (Tiga Juta Lima Ratus Sembilan Ribu Rupiah) sehingga Majelis Hakim mewajibkan kepada Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang pisah dan uang penggantian hak kepada Tergugat Rekonvensi dengan rincian sebagai berikut:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. Uang Pisah : 1x Rp.3.509.000,-         | = Rp. 3.509.000,- |
| 2.Penggantian Hak lainnya, terdiri dari : |                   |
| • Cuti Tahunan (12 hari)                  | =Rp. 1.684.320,-  |
| • Cuti Besar (13 hari)                    | =Rp. 970.575,-    |
| Jumlah                                    | =Rp. 6.163.895,-  |

(enam juta seratus enam puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah)





**(3.2.7)** Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 9 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum baik yang berupa perlawanan dan/atau bantahan (verzet), kasasi maupun upaya-upaya hukum yang lain (uitvoerbaar bij voorraad), karena dalam pembuktian yang diajukan Penggugat tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg juncto Pasal 54 Rv juncto SEMA No. 3 Tahun 2000 juncto SEMA No. 4 Tahun 2001, maka terhadap petitum angka 9 beralasan hukum untuk di tolak;

**(3.2.8)** Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas gugatan Penggugat Rekonvensi dikabulkan untuk sebagian, dan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

### **3.3 DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI**

**(3.3.1)** Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi ditolak seluruhnya, sedangkan gugatan Pengugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dikabulkan sebagian maka Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi dihukum untuk membayar biaya perkara;

**(3.3.2)** Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

**(3.3.3)** Memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2018-2020, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## **4. M E N G A D I L I :**

### **DALAM KONVENSI**

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi seluruhnya ;

### **DALAM REKONVENSI**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi sebagian;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;

3. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonpensi terbukti telah melanggar Pasal 52 ayat (33) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;
4. Menyatakan Penggugat Rekonpensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2018 – 2020 jo. Kesepakatan Bersama Antara PT Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri Tanggal 23 April 2020 dan Tanggal 7 Oktober 2020;
5. Menyatakan secara hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 441/SIS/SK/PM-ADMO/IX/2022 tertanggal 11 September 2022 yang diterbitkan Penggugat Rekonpensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;
6. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 11 September 2022;
7. Memerintahkan kepada Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang Pisah dan uang penggantian hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Pisah : 1x Rp3.509.000,- = Rp3.509.000,00

2. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :

• Cuti Tahunan (12 hari) = Rp1.684.320,00

• Cuti Besar (13 hari) = Rp 970.575,00

Jumlah = Rp 6.163.895,00

(enam juta seratus enam puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah)

8. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya.

## DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.170.000,00 (seratus tujuh puluh ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada Hari Senin tanggal 18 September 2023 oleh kami HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.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 Senin tanggal 25 September 2023 telah diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik, dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, MARTALIA SUSAN JR, SH sebagai Panitera

Halaman 20 dari 21 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



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

Pengganti dan telah diunggah ke dalam sistem informasi pengadilan (SIP) pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Ttd

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

Ttd

HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.H.

Ttd

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

Panitera Pengganti,

Ttd

MARTALIA SUSAN JR, SH

**Perincian biaya Perkara:**

1. Panggilan Tergugat .....	Rp. 140.000,-
2. PNPB Tergugat .....	Rp. 10.000,-
3. Materai.....	Rp. 10.000,-
4. Redaksi.....	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 170.000,-

(Seratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)