



PUTUSAN

Nomor 25/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:

AGUS SAIRI EFFENDI, Tempat tanggal lahir Tanjung, 8 Juni 1983, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan PT Saptaindra Sejati, Alamat Komp. Surya Mabuun Indah Blok A, RT/RW 021/000, Kelurahan Murung Pudak, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **MUHAMMAD RIYADI Dan Kawan - kawan**, semuanya adalah Perangkat Organisasi yang tergabung pada Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum (FSP KEP-KSPI) yang beralamat hukum di Sekretariat PUK SP KEP SIS Jalan Hauling Adaro Indonesia, KM 68 Tos, PT. SAPTAINDRA SEJATI Desa Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Oktober 2023, 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: 0112/SIS/E&IR/XII/2023 tanggal 11 Desember 2023 beralamat di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang,

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

- (2.1) Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 November 2023 yang dilampiri risalah atau anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 23 November 2023 dalam Register Nomor 25/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 23 Agustus 2010. Masa kerja 13 Tahun 2 Bulan, dengan jabatan terakhir sebagai Operator Trailer dan besar upah terakhir adalah Rp. 3.816.000,- (Tiga Juta Delapan Ratus Enam Belas Ribu Rupiah);
2. Bahwa Penggugat pada tanggal 31 Januari 2023 masuk kerja pada Shift 1 mengoperasikan Unit HT 517 dan mengalami kecelakaan kerja dengan kronologi sebagai berikut:
 - a. Bahwa Penggugat bekerja mengoperasikan unit HT 517 menuju Kelanis dengan membawa muatan batu bara dan saat berada di sekitar Km. 2,3 terdapat beberapa kerbau di bahu jalan sebelah kiri dan pada jarak yang cukup dekat kerbau tersebut tiba-tiba bergerak menyeberang jalan hingga ketengah/as jalan;
 - b. Bahwa berdasarkan jarak antara unit dalam kondisi membawa muatan dengan posisi kerbau saat itu, jika Penggugat melakukan pengereman pun akan tetap menabrak kerbau, sehingga Penggugat memutuskan untuk membanting stir/steering ke kiri untuk menghindari menabrak kerbau tersebut;
 - c. Bahwa tindakan spontan dengan membanting stir/steering untuk menghindari menabrak kerbau tersebut dan menyebabkan roda kiri pada vessel 1 (satu) turun dari badan jalan yang kondisinya tidak cukup kuat menahan beban muatan dan berakibat pada vessel 1 (satu) miring ke kiri

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hingga rebah dan menarik vessel 2 (dua) dan kabin pengemudi terbawa rebah juga;

3. Bahwa berdasarkan penjelasan singkat pada posita angka 2 (dua) diatas setelah terjadinya kecelakaan kerja, dilakukan proses investigasi yang berujung dengan hasil keputusan yakni Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, dengan kategori **Alasan Mendesak** dengan klasifikasi Penggugat melakukan pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, yang menyatakan:

"Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit"

Keputusan yang diambil oleh Tergugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) alasan mendesak terhadap Penggugat dengan klasifikasi pelanggaran pasal **70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** yang kemudian diberitahukan melalui surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal 14 Februari 2023, dan Penggugat pun menanggapi secara tertulis dengan menyatakan **menolak** karena sangat merugikan hak Penggugat yang di PHK secara sepihak yang sebenarnya setiap orang/warga negara Indonesia dijamin oleh Konstitusi atas kepastian hukum dan proses hukum yang berkeadilan. Hak Konstitusional merupakan norma dasar dan menyangkut kepastian, perlakuan dan jaminan yang sama serta keadilan di mata hukum, telah termagtub dalam **pasal 28D ayat (1) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** sebagai landasan Konstitusional dalam perundang-undangan di Indonesia yang menjadi landasan dalam pembuatan bentuk-bentuk perundang-undangan sebagai landasan operasionalnya dalam pelaksanaan penerapan hukum, berikut bunyinya:

"Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan,perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"

4. Bahwa selain itu karena membedakan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mendesak sebagaimana **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** secara sepihak yang fakta kejadiannya mumi kecelakaan kerja dan bahkan bukan masuk sebagai perbuatan pidana, tindakan diskriminatif Tergugat tersebut telah melanggar

Halaman 3 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana asas persamaan dalam hukum atau **equity before the law**. Padahal pada **Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** telah jelas menyatakan:

“segala warga Negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Dengan demikian **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** sebagai peraturan tertinggi dalam hierarki perundang-undangan, menjadi dasar atau sumber landasan hukum bagi setiap peraturan perundang-undangan dibawahnya, sehingga tidak boleh bertentangan dengannya, sebagaimana prinsip negara hukum.

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori **alasan mendesak** sebagaimana **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan penerapan adopsi ex **pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)** yang sebenarnya terkualifikasi sebagai perbuatan pidana dan telah dianulir dan dinyatakan inkonstitusional oleh **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-V/2003**, dan selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan **Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/V/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945**, sebagai peraturan pelaksana dalam penerapan hukum secara proseduralnya;
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena alasan mendesak selain menimbulkan ketidakpastian hukum, penerapan hukumnya pun melanggar asas praduga tak bersalah dan asas persamaan hukum serta asas pembuktian karena tanpa melalui proses hukum yang berkeadilan. Sebagai sumber hukum positif, ketentuan **Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara**

Halaman 4 dari 35 Putusan Nomor 25/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)



Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157) jo di dalam penjelasan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP butir 3 huruf c, yang menyatakan:

"Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap"

Jika bertolak sebagaimana ketentuan diatas, dengan berpegang pada norma dasar, sehingga Penggugat sebagai warga Negara yang dijamin Konstitusi atas persamaan hak di mata hukum dan proses yang berkeadilan, maka jika kategori perbuatan pidana yang disangka, ditangkap, ditahan dan dituntut saja tidak boleh dikatakan bersalah sebelum putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, apalagi menyangkut hubungan industrial dengan terjadinya kecelakaan kerja dan diputus hubungan kerja secara sepihak serta salah dalam penerapan hukum yang cacat mekanisme dan prosedural tanpa berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial yang belum berkekuatan hukum tetap;

7. Bahwa maksud Penggugat sangat beralasan dan mendasar, karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud sebenarnya tidak masuk dalam kategori alasan mendesak dan memang mumi kecelakaan kerja. Selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori alasan mendesak pun secara procedural dan mekanismenya pun telah diatur secara tegas dan khusus dalam **Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 khusus pada angka 4**, yang menyatakan:

*"Dalam hal terdapat **"alasan mendesak"** yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*

Halaman 5 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian menjadi jelas dan terang bahwa bentuk pelanggaran yang dianggap kategori **alasan mendesak** yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi wajib untuk ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial dan menjadi sah secara hukum setelah berkekuatan hukum tetap, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal: 14 Februari 2023, terhadap Penggugat menjadi tidak sah tanpa adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud **batal demi hukum**;

8. Bahwa selanjutnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal: 14 Februari 2023, Tergugat sudah salah dalam menjatuhkan sanksi akibat salah dalam menganalisa dan mendiskripsikan serta menyimpulkan suatu pelanggaran yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga sepatutnya batal demi hukum dan menjadikannya bertentangan dengan perundang-undangan dari segi penerapan hukumnya yang menempatkan kecelakaan kerja dalam kualifikasi PHK alasan mendesak dan dari segi proseduralnya yang memutus hubungan kerja tanpa Putusan Hubungan Industrial yang belum berkekuatan hukum tetap;

Untuk mempertegas pemaparan tersebut diatas, hal inipun tertuang dalam **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: KEP.4/HL.00.01/00.0000.230207014/BN/2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri PT Saptaindra Sejati** khususnya pada "**Diktum Kelima**" yang menyatakan:

"Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dictum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan Peraturan Perundang-undangan"

9. Bahwa dengan bertolak pada **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: KEP.4/HL.00.01/00.0000.230207014/BN/2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri PT**

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Saptaindra Sejati khususnya pada **"Diktum Kelima"** tersebut diatas, maka dari segi penerapan hukum berdasarkan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dari segi mekanisme prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta atas dasar hak adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, sudah sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori alasan mendesak terhadap Penggugat karena pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** dinyatakan **bertentangan dengan Perundang-undangan** karena dilakukan tanpa proses hukum yang adil (**due process of law**);

10. Bahwa sumber hukum positif yang dibenarkan Perundang-undangan untuk diterapkan sebagai legitimasi dari **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: KEP.4/HL00.01/00.0000.230207014/B/V/2023** tentang **Perjanjian Kerja Bersama** antara **Saptaindra Sejati** dengan **Serikat Pekerja Mandiri PT Saptaindra Sejati** terhadap materi-materi PKB berikut penerapan hukum dan prosedur penyelesaiannya yang bertentangan dengan Perundang-undangan adalah bertolak pada **Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3)** sebagaimana telah diubah dengan **Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238)**, yang menyatakan:

Pasal 124 ayat (2):

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku"

Pasal 124 ayat (3):

"Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan"

11. Bahwa untuk mempertegas dan meyakini dalil-dalil Penggugat dari seluruh uraian di atas, bahwa kejadian tersebut adalah mumi kecelakaan kerja dan tidak terkualifikasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasan

Halaman 7 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendesak. Ditinjau dari alasan-alasan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena 3 (tiga) hal yaitu: *keinginan Perusahaan, keinginan Karyawan, dan sebab-sebab lainnya*. Selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasan mendesak masuk dalam klasifikasi keinginan Perusahaan yang sangat cenderung pada bentuk tindakan pidana. Sebagai sumber referensi berdasarkan Buku Drs. H. Sadili Samsudin, MM.,M.Pd. Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-5: Januari 2023, terbitan CV. Pusaka Setia, halaman 268 – 269, menyebutkan:

“2. Alasan Mendesak. Argumentasi lain untuk berhentinya hubungan kerja karyawan karena keinginan perusahaan adalah alasan-alasan mendesak antara lain sebagai berikut

- Pada pemulaan karyawan diterima sebagai karyawan, ternyata setelah diteliti, surat-suratnya palsu atau dipalsukan.
- Karyawan yang bersangkutan kemampuannya kurang sekali untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.
- Peminum, pemabuk ataupun pembuat onar dalam pekerjaan meskipun telah berkali-kali diperingatkan.
- Karyawan yang bersangkutan, telah terbukti melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan-kejahatan lain yang membahayakan organisasi perusahaan.
- Karyawan yang bersangkutan melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar atau ancaman serius kepada pimpinan organisasi perusahaan.
- Apabila karyawan yang bersangkutan membujuk pimpinan organisasi perusahaan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.
- Dengan sengaja sering melalaikan tugas kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dan sebagainya.

12. Bahwa selanjutnya jika dikaitkan dengan fakta kejadian terjadinya kecelakaan kerja tersebut dengan materi dalam **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** yang menjadi dasar sebagai pedoman oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, tentunya sangat merugikan Penggugat yang semestinya sanksi yang diberikan adalah surat peringatan pertama dan terakhir mengingat kejadian tersebut lebih analog

Halaman 8 dari 35 Putusan Nomor 25/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)



dan relevan dengan klasifikasi pelanggaran **pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, yang menyatakan:

"Melakukan pelanggaran terhadap kebijakan atau ketentuan lain yang berlaku di Perusahaan atau pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja Customer yang dalam kategoridapat dikenakan peringatan pertama dan terakhir"

13. Bahwa dalil Penggugat sebagaimana pada posita angka 12 (duabelas) diatas sangatlah beralasan, karena jika Tergugat memberikan sanksi **surat peringatan pertama dan terakhir** berupa pelanggaran **pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, maka berdasarkan fakta hukum serta antara sanksi dan fakta konkret kejadian menjadi relevan dan kemudian untuk selebihnya Tergugat telah melaksanakan amanat dan bentuk perwujudan dari **pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) ayat (1) jo pasal 151 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238)**, yang menyatakan:
"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja"
14. Bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut diatas, maka dilakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit 1 (satu) pada tanggal 20 Februari 2023, akan tetapi tidak ada kesepakatan;
15. Bahwa setelah gagalnya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit, juga telah dilakukan Mediasi Tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong namun belum juga mencapai kesepakatan, hingga diterbitkannya anjuran mediator dengan nomor: B.360/Disnaker-HIJST/560.2/05/2023, tertanggal: 22 Mei 2023;
16. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator sebagaimana pada posita angka 15 (lima belas) 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

Halaman 9 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepastian hukum, maka sesuai **Pasal 14 ayat (1) dan ayat (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 Banjarnasin;

17. Bahwa sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal: 14 Februari 2023 dan terjadinya proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui dari tahapan perundingan bipartit, perundingan Tripartit hingga *a quo* pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini, Tergugat tidak membayarkan upah proses kepada Penggugat yang seharusnya 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 menyatakan:

"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"

18. Bahwa berdasarkan penjelasan pada posita angka 17 (tujuhbelas) diatas dengan terlaksananya perundingan Bipartit, mediasi hingga terbitnya anjuran mediator menjadikan terpenuhinya bentuk nyata bahwa telah terjadi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga Penggugat berhak atas upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat karena proses penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang mana Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sebagaimana penjelasan **Pendapat Mahkamah** dalam putusan **MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011** yang berbunyi:

"[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan seksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para

Halaman 10 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD1945 dan menyatakan frasa “belum ditetapkan” konstitusional bersyarat sepanjang frasa “belum ditetapkan” ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

[3.10.2] UU13/2003 dan UU 2/2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) Pasal 151 UU 13/2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [vide Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU13/2003;

[3.10.3] Lahimya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, **“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”;**

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsultasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh pengadilan Hubungan industrial.

Halaman 11 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Apakah frasa **"belum ditetapkan"** adalah diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [vide Pasal 56 juncto Pasal 109 dan Pasal 110 UU 2/2004];

[3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah menentukan:

- "(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;"

Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa **"belum ditetapkan"** a quo, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada

Halaman 12 dari 35 Putusan Nomor 25/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)



tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas Mahkamah berpendapat, permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan, menurut hukum;

19. Bahwa selain itu, Undang-undang pun mengatur dan membenarkan terkait upah proses dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tertuang dan diikat dalam pasal **157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238):**

Pasal 157A ayat (1):

"Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya"

Pasal 157A ayat (2):

"Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh"

Pasal 157A ayat (3):

"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya"

Dengan demikian berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan terkait upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Tergugat berkewajiban membayarkan sisa upah proses kepada Penggugat selama 6 (enam) bulan yaitu terhitung sejak bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023 dengan perincian sebagai berikut:

6 (enam) bulan x Upah

6 (enam) bulan x Rp. 3.816.000,- : **Rp. 22.896.000,-**

Halaman 13 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang : dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah

20. Bahwa dengan demikian pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat melalui surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal:14 Februari 2023 kategori *alasan mendesak* dengan klasifikasi pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 - 2024** sepatutnya batal demi hukum jika berkaca pada penerapan hukum dan mekanismenya sebagaimana dalam ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan seluruh penjelasan yang dipaparkan tersebut di atas. Demikian halnya juga mengenai upah proses yang mutlak menjadi hak Penggugat. Selanjutnya untuk mempertegas yang menjadi prinsip dasar sahnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apalagi dengan kategori alasan mendesak harus didasari para pihak menerima dengan sukarela, dan apabila ada pihak pekerja tidak menerima berarti dapat di maknai masih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga antara Penggugat dengan Tergugat masih memiliki hubungan kerja dan sahnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasan mendesak hanya berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (**inkracht van gewijsde**) yang berakibat hukum pula kepada Tergugat untuk membayarkan upah proses terhadap Penggugat sampai Putusan Pengadilan Tingkat Pertama (PHI);
21. Bahwa selain itu, karena masih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga antara Penggugat dengan Tergugat masih memiliki hubungan kerja dan belum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (**inkracht van gewijsde**), maka Penggugat berhak atas lumsum pengobatan/biaya rawat jalan dan bantuan site, serta tunjangan hari raya sesuai **Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2018 – 2020** yang tidak dibayarkan oleh Tergugat sejak adanya surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal:14 Februari 2023 , dengan perincian sebagai berikut
- | | |
|--|-------------------|
| a. Lumsum Pengobatan Rawat Jalan (6 bulan) | = Rp. 2.350.000,- |
| b. Bantuan Site (6 bulan) | = Rp. 1.500.000,- |
| c. Tunjangan Hari Raya | = Rp. 3.816.000,- |

Halaman 14 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah yang harus dibayar Tergugat = Rp. 7.666.000,-

Terbilang: tujuh juta enam ratus enam puluh enam 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 karena pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 batal demi hukum;
3. Menyatakan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal: 14 Februari 2023 tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
6. Memerintahkan Tergugat memberikan sanksi Surat Peringatan pertama dan terakhir kepada Penggugat karena melanggar pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2023 – 2024;
7. Menghukum Tergugat membayar upah proses terhitung sejak bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023 senilai **Rp. 22.896.000,-** (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah) kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

6 (enam) bulan x Upah

6 (enam) bulan x Rp. 3.816.000,- : **Rp. 22.896.000,-**

8. Menghukum Tergugat membayar lumsum pengobatan rawat jalan dan bantuan site serta tunjangan hari raya senilai **Rp. 7.666.000,-** (tujuh juta enam ratus enam puluh enam ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut

a. Lumsum Pengobatan Rawat Jalan (6 bulan) = Rp. 2.350.000,-

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

c. Tunjangan Hari Raya = Rp. 3.816.000,-

Jumlah yang harus dibayar Tergugat = Rp. 7.666.000,-

Halaman 15 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Kasasi dan upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
10. 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;
11. 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 menghadap 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;
- (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 KONPENSI

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 23 Agustus 2010 dengan jabatan terakhir sebagai Operator HDT dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.629.000,- (tiga juta enam ratus dua puluh sembilan ribu rupiah).
3. Bahwa Tergugat membenarkan pada tanggal 31 Januari 2023 shift 1 pukul 07.49 Wita Penggugat mengoperasikan unit HT 517 menuju Kelanis dan

Halaman 16 dari 35 Putusan Nomor 25/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)



karena kelalaiannya Penggugat tidak dapat mengendalikan unit HT 517 sehingga unit yang dikendarai Penggugat melenceng dan mengarah ke bahu jalan sisi muatan, menyisir bundwall dan mengakibatkan vessel I, vessel II dan prime mover rebah ke kiri. Peristiwa ini pun diakui Penggugat dalam Surat Gugatnya posita 2 huruf c yang berbunyi:

“ ...

b. Bahwa tindakan spontan dengan membanting stir/steering untuk menghindari menabrak kerbau tersebut dan menyebabkan roda kiri pada vessel 1 (satu) turun dari badan jalan kondisinya tidak cukup kuat menahan beban muatan dan berakibat pada vessel 1 (satu) miring ke kiri hingga rebah dan menarik vessel 2 (dua) dan kabin pengemudi terbawa rebah juga.

atas pelanggaran tersebut di atas maka Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 - 2024 (selanjutnya disebut “PKB SIS”).

4. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 3, Tergugat menolak jika dikatakan PHK Tergugat terhadap Penggugat adalah merugikan Penggugat dari segi penerapan hukum dan hak konstitusional karena dilakukan secara sepihak, Perlu disampaikan bahwa setiap pelanggaran yang diatur dalam PKB SIS dengan sanksi PHK tentu akan ditindak sesuai dengan PKB SIS, dan tahapan penyelesaiannya pun mengikuti dan taat pada aturan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, dimana bahkan saat ini sudah dalam tahap pengadilan hubungan industrial, sehingga Tergugat sudah tepat dalam penerapan PHK kepada Penggugat, kecuali memang putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap menentukan lain.
5. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 4 sampai dengan angka 11 yang menyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan Penggugat adalah mumi kecelakaan dan bukan termasuk perbuatan pidana dan mengadopsi ex Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian menurut Penggugat dalam hal ini Tergugat telah diskriminatif dan melanggar asas persamaan dalam hukum serta bertentangan dengan Undang-undang, Tergugat tegas menyangkal dalil sembrono tersebut dan kembali menjelaskan bahwa dalam Surat Edaran



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 angka 4 yang berbunyi:

"4. Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Pun juga dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK ("PP35/2021") yang berbunyi:

"2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pekerja berhak atas: ..."

Sudah sangat jelas negara memperbolehkan pengaturan hal-hal pelanggaran apa saja yang masuk dalam "alasan mendesak" dan kemudian itu menjadi dasar PHK.

Kemudian satu hal yang perlu diperhatikan adalah kalimat upaya penyelesaiannya melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perlu Penggugat ketahui dan pahami lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan hanya pengadilan hubungan industrial, perundingan bipartit, mediasi, juga merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan Tergugat sudah melewati upaya-upaya tersebut, saat ini bahkan sudah dalam tahap pengadilan hubungan industrial. Perlu Penggugat ingat pula ini adalah Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan kesepakatan yang telah dibuat. Tidak dapat disangkal dan terbantahkan kesepakatan sebagai undang-undang bagi para pihak, sehingga tidak ada hal yang bertentangan dengan Undang-undang seperti yang didalilkan oleh Penggugat. Jika memang Penggugat mengeluarkan pernyataan tersebut, silakan Penggugat membuktikan bahwa penerapan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dan juga PKB SIS khususnya Pasal 70 bertentangan dan bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan, sehingga harus batal demi hukum.

6. Bahwa dalil Penggugat pada angka 12 sangatlah tidak relevan dengan PHK yang dilakukan Tergugat, bagian mana yang dimaksud Penggugat bahwa Tergugat telah salah dalam menjatuhkan sanksi akibat dari salah

Halaman 18 dari 35 Putusan Nomor 25/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)



menganalisa dan salah mendeskripsikan serta menyimpulkan suatu pelanggaran? Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat jelas karena kelalaian Penggugat dan hilangnya konsentrasi Penggugat dalam mengoperasikan unit HT 517 sehingga menyebabkan vessel 1, vessel 2 dan Prime Mover HT 517 rebah ke kiri, dimana dalam PKB SIS jelas mengenai sanksi atas pelanggaran tersebut, terlebih Penggugat pun mengetahui itu. PKB SIS sendiri tentunya sebuah kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dan tentunya tidak ada bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

7. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 13, dimana Penggugat mengaitkan fakta di lapangan dengan hasil pemeriksaan pasca terjadi kecelakaan dengan Pasal 70 ayat (55) PKB SIS yang tidak relevan dan seharusnya Penggugat hanya mendapatkan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir padahal nyata dalam pemeriksaan ditemukan hasil bahwa Penggugat mengoperasikan unit dengan kondisi hilangnya konsentrasi dan penjatuhan sanksi PKB SIS Pasal 70 ayat (55) oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sudah tepat berdasarkan hasil pemeriksaan kecelakaan, dan jika menganalisa kembali Pasal 151 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dimana semua elemen lah yang harus berupaya menghindari adanya pemutusan hubungan kerja, bukan hanya Tergugat namun juga Penggugat harus berupaya juga menghindari terjadinya PHK tentunya dengan bekerja aman dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
8. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 14, 15 dan 16 Tergugat membenarkan bahwa memang telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi, anjuran dan saat ini dalam tahap Pengadilan Hubungan Industrial.
9. Bahwa terhadap dali Penggugat angka 17 sampai dengan angka 21 terkait upah proses dan juga 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 REKONPENSI

1. Bahwa segala hal yang termuat di dalam Konpensi yang diajukan Tergugat Konpensi secara proporsional, mutatis-mutandis, sejauh dibenarkan oleh

Halaman 19 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum, mohon secara hukum dianggap termuat pula di dalam Gugatan Rekonpensi ini;

2. Bahwa di dalam Gugatan Rekonpensi ini Tergugat di dalam Konpensi mengambil posisi sebagai Penggugat Rekonpensi dan memposisikan Penggugat di dalam Pokok Perkara sebagai Tergugat Rekonpensi;
3. Bahwa pada hari Selasa, tanggal 31 Januari 2023, Tergugat Rekonpensi bekerja mengoperasikan unit HT 517 dan dalam mengendarai unit HT 517, sekitar pukul 07.49 WITA pada saat travel menuju Kelanis dan melintasi KM 02+300, Penggugat tidak mampu mengendalikan unitnya sehingga unit yang dikendarai Penggugat melenceng dan mengarah ke bahu jalan sisi muatan, menyisir bundwall dan mengakibatkan vessel I, vessel II dan prime mover rebah ke kiri;
4. Bahwa atas perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut, Penggugat Rekonpensi telah melakukan investigasi dan pengambilan keterangan atas insiden HT 517 yang dioperasikan Tergugat Rekonpensi rebah ke kiri. Adapun dari hasil investigasi dan keterangan yang diambil tersebut ditemukan fakta sebagai berikut
 - a. Tergugat Rekonpensi hilang konsentrasi sesaat ketika mengoperasikan unit HT 517;
 - b. Tergugat Rekonpensi terlalu percaya diri dan motivasi yang keliru;
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 70 ayat (55) PKB SIS yang berbunyi sebagai berikut
Pasal 70 ayat (55)
"Melakukan pelanggaran keselamatan dan Kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit"
6. Bahwa atas pelanggaran dengan alasan mendesak tersebut, secara jelas Pasal 74 ayat (1) huruf g PKB SIS menyatakan apabila Tergugat Rekonpensi melakukan pelanggaran dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 70 PKB SIS tentang PHK karena alasan mendesak, maka Penggugat Rekonpensi dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan atas pemutusan hubungan tersebut Tergugat Rekonpensi berhak atas uang pisah serta uang penggantian hak sesuai

Halaman 20 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 76 ayat (1) dan ayat (4), oleh karena itu Penggugat Rekonpensi melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi dengan tetap mengacu pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa atas dasar Pasal 76 ayat (4) PKB SIS maka perhitungan hak yang diperoleh Tergugat Rekonpensi adalah sebagai berikut:

a. Uang Pisah

25% x 4 x Rp. 3.629.000,- Rp. 3.629.000,-

b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :

Cuti Tahunan (12 hari) Rp. 1.741.920,-

Cuti Besar (5 hari) Rp. 386.063,-

Jumlah Rp. 5.756.983,-

7. Bahwa Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi melakukan proses Bipartit pertama pada tanggal 20 februari 2023 namun tidak tercapai kesepakatan, Tergugat Rekonpensi belum dapat menerima keputusan Penggugat Rekonpensi. Sehingga untuk menetapkan tanggal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penggugat Rekonpensi menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/2023 tertanggal 14 Februari 2023 yang menetapkan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi terhitung mulai tanggal 28 Februari 2023;

8. Bahwa selanjutnya Penggugat Rekonpensi mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial untuk dilakukan mediasi dan telah dilakukan mediasi di Disnakertrans Kabupaten Tabalong, serta telah terbit anjuran mediator Nomor B.118/Disnaker-HI/MS/560/02/2023 tertanggal 15 Februari 2023;

9. Bahwa Penggugat Rekonpensi telah melaksanakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari tingkatan Bipartit hingga mediasi, namun belum tercapai kesepakatan atas penyelesaian perselisihan yang ada.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi 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;

Halaman 21 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya hukum yang timbul dari perkara ini.

II. DALAM REKONPENSI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonpensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024;
3. Menyatakan Penggugat Rekonpensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 74 ayat (1) huruf g dan Pasal 76 Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024;
4. Menyatakan secara hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 554/SIS/SK/PM-ADMO/XII/2022 tertanggal 10 Desember 2022 yang diterbitkan Penggugat Rekonpensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;
5. Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi karena PHK sejak diterbitkannya SK PHK No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023;
6. Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi putus terhitung sejak tanggal 14 Februari 2023;
7. Memerintahkan Penggugat Rekonpensi untuk membayarkan hak Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 58 ayat (3) PKB SIS atas berakhimya hubungan kerja sebesar Rp11.434.234,- (Sebelas Juta Empat ratus Tiga Puluh Empat Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Empat Rupiah) dengan rincian:
 - a. Uang Pisah $25\% \times 4 \times \text{Rp. } 3.629.000,-$ Rp. 3.629.000,-
 - b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :
 - Cuti Tahunan (12 hari) Rp. 1.741.920,-
 - Cuti Besar (5 hari) Rp. 386.063,-
 - Jumlah Rp. 5.756.983,-
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini 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);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 2023 – 2024;
2. Bukti P-2 : Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
4. Bukti P-4 : Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
5. Bukti P-5 : Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
6. Bukti P-6 : 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;
7. Bukti P-7 : 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;
8. Bukti P-8 : Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011;
9. Bukti P-9 : Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
10. Bukti P-10 : Buku Drs. H. Sadili Samsudin, MM.,M.Pd. Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-5: Januari 2023, terbitan CV. Pustaka Setia halaman 268 - 269;
11. Bukti P-11 : Surat Pimpinan Unit Kerja (PUK) SP KEP PT Saptaindra Sejati Nomor: 462/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/XI/2023, tertanggal 18 November 2023, perihal: Tanggapan dan Sikap Organisasi Terhadap Isi PKB 2023 - 2024;
12. Bukti P-12 : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
13. Bukti P-13 : Asas hukum pacta sunt servanda;
14. Bukti P-14 : Risalah Perundingan Perselisihan hubungan Industrial Secara Bipartit Ke 1 (satu);
15. Bukti P-15 : Risalah Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial;

(2.10) Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-15 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya,

Halaman 23 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kecuali bukti P-2 sampai dengan P-9, P-11, P-12, P-13 dan P-14 merupakan photocopy dari photocopy;

(2.11) Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Penggugat tidak menghadirkan saksi ke persidangan;

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

1. Bukti T-1 : Form Pelaporan & Penyelidikan Insiden Penggugat Kompensi/Tergugat Rekonvensi tanggal 31 Januari 2023;
2. Bukti T-2 : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Saptaindra Sejati Periode 2023 -2024;
3. Bukti T-3 : Risalah Bipartit I tertanggal 20 Februari 2023;
4. Bukti T-4 : Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023;
5. Bukti T-5 : Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabalong Nomor B.360/Disnaker-HIJST/560.2/05/2023, tanggal 22 Mei 2023;

(2.13) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai T-5 semuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai aslinya, kecuali bukti T-4 merupakan photocopy dari photocopy;

(2.14) Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat tidak menghadirkan saksi di persidangan;

(2.15) Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 13 Februari 2024;

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

(2.17) 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 23 Agustus 2010, dengan jabatan terakhir sebagai Operator

Halaman 24 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Trailer, dengan besar upah terakhir sebesar Rp, 3.816.000,- (Tiga Juta Delapan Ratus Enam Belas Ribu Rupiah);

2. Bahwa Penggugat pada tanggal 31 Januari 2023 mengoperasikan unit HT 517 menuju Kelanis dengan muatan batu bara dan pada saat berada di sekitar Km,2,3 terdapat beberapa kerbau di bahu jalan sebelah kiri dan pada jarak yang cukup dekat kerbau tersebut tiba-tiba bergerak menyeberang jalan hingga ke tengah/as jalan. Berdasarkan jarak antara unit dan posisi kerbau jika Penggugat melakukan pengereman pun akan tetap menabrak kerbau, sehingga Penggugat memutuskan untuk membanting steer ke kiri untuk menghindari menabrak kerbau, tindakan tersebut menyebabkan roda kiri pada vessel 1 (satu) turun dari badan jalan yang kondisinya tidak cukup kuat menahan beban muatan dan berakibat pada vessel 1 (satu) miring ke kiri hingga rebah dan menarik vessel 2 (dua) dan kabin pengemudi terbawa rebah juga;
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, kategori **Alasan Mendesak** dengan klasifikasi Penggugat melakukan pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024, yang menyatakan: *"Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit"*
4. Bahwa terhadap Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023 Penggugat menanggapi secara tertulis dengan menyatakan menolak karena sangat merugikan hak Penggugat;

(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 23 Agustus 2010, dengan jabatan terakhir sebagai Operator HDT, dengan besar upah terakhir sebesar Rp. 3.629.000,- (Tiga Juta Enam Ratus Dua Puluh Sembilan Ribu Rupiah);
2. Bahwa Tergugat membenarkan pada tanggal 31 Januari 2023 pukul 07.49 Wita Penggugat mengoperasikan unit HT 517 menuju Kelanis dan karena kelalaiannya Penggugat tidak dapat mengendalikan dan unit HT 517 sehingga unit yang dikendarai Penggugat melenceng dan mengarah ke bahu jalan sisi muatan, menyisir bundwall dan mengakibatkan Vessel I, Vessel II dan prime

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mover rebah ke kiri, dan atas pelanggaran tersebut diatas Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024;

3. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah merugikan Penggugat dari segi penerapan hukum dan hak konsitusional karena dilakukan secara sepihak. Perlu diketahui bahwa setiap pelanggaran yang diatur dalam PKB SIS dengan sanksi PHK akan ditindak sesuai dengan PKB SIS, dan tahapan penyelesaiannya mengikuti dan taat pada aturan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.
4. Bahwa Tergugat tegas menyangkal dalil Penggugat yang mengaitkan fakta di lapangan dengan hasil pemeriksaan pasca terjadinya kecelakaan dengan Pasal 70 ayat (55) PK SIS yang dianggap tidak relevan dan seharusnya Penggugat hanya mendapatkan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir padahal nyata dalam pemeriksaan ditemukan hasil bahwa Penggugat mengoperasikan unit dengan kondisi hilangnya konsentrasi sehingga penjatuhan sanksi PKB SIS Pasal 70 ayat (55) oleh Tergugat sudahlah tepat.

(3.1.3) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal lagi maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. SAPTAINDRA SEJATI Site Adaro Indonesia sejak tanggal 23 Agustus 2010 dengan Jabatan Terakhir sebagai Operator HDT;

(3.1.4) Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan Tergugat, pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah pada tanggal 31 Januari 2023 Penggugat mengoperasikan unit HT 517 menuju Kelanis dengan muatan batu bara dan pada saat berada di sekitar Km.2,3 terdapat beberapa kerbau di bahu jalan sebelah kiri dan pada jarak yang cukup dekat kerbau tersebut tiba-tiba bergerak menyeberang jalan hingga ke tengah/as jalan. Berdasarkan jarak antara unit dan posisi kerbau jika Penggugat melakukan pengereman pun akan tetap menabrak kerbau, sehingga Penggugat memutuskan untuk membanting setir ke kiri untuk menghindari menabrak kerbau, tindakan tersebut menyebabkan roda kiri pada vessel 1 (satu) turun dari badan jalan yang kondisinya tidak cukup kuat menahan beban muatan dan berakibat pada vessel 1 (satu) miring ke kiri hingga rebah dan menarik vessel 2 (dua) dan kabin pengemudi terbawa rebah juga. Dari kejadian tersebut diatas Tergugat melakukan

Halaman 26 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024. Penggugat menuntut Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar upah proses senilai RP. 22.896.000,- dan lumsum, Pengobatan Rawat Jalan, Bantuan Site dan Tunjangan Hari Raya sejumlah Rp. 7.666.000. Namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa kecelakaan terjadi karena kelalaian Penggugat dan hilangnya konsentrasi dalam mengoperasikan unit HT 517, dimana dalam PKB SIS jelas mengenai sanksi atas pelanggaran tersebut. Tergugat melakukan PHK karena Penggugat terbukti melakukan pelanggaran dengan kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024 (selanjutnya disebut “**PKB SIS**”). Tergugat akan membayarkan hak Penggugat berupa uang pisah dan penggantian hak lainnya sebesar Rp. 5.756.983,- (lima juta tujuh ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah);

(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 insiden tersebut merupakan Kelalaian dari Penggugat Konvensi dalam mengoperasikan Unit HT 517;
2. Apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024;
3. Apakah Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara hukum;
4. Apakah Penggugat Konvensi Berhak 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 KUHPdata;

(3.1.8) Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1 sampai dengan P-15;

(3.1.9) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-5;

Halaman 27 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.1.10) Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah insiden tersebut merupakan kelalaian dari Penggugat Konvensi dalam mengoperasikan Unit HT 517, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023 – 2024, Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak, dimuka persidangan dibawah ini;

(3.1.11) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 berupa Form Pelaporan dan Penyidikan Insiden, yang dibuat pada hari Selasa 31 Januari 2023, Kategori Insiden Kecelakaan Tambang atas nama AGUS SAIRI EFFENDI, Jabatan Operator Trailer, yang menerangkan Dalam Kronologi Singkat bahwa setelah selesai Loading Kemudian mulai travel menuju klanis, sesampainya disekitar KM 02+300, Unit HT 517 tidak mampu dikendalikan oleh Sdr. AGUS SAIRI EFFENDI, unit melenceng mengarah ke bahu jalan sisi muatan, menyisir kaki bundwall mengakibatkan Vessel II miring lalu rebah ke kiri disusul Vessel I dan Prime Mover Unit HT 517, Saudara AGUS SAIRI EFFENDI keluar dari dalam Kabin Unit HT 517 dibantu oleh beberapa teman sesama operator (Sdr. Into, Sdr bagus dan Sdr Budi), Keterangan dalam Posisi (Tempat Kejadian) : a. Rambu Batas Kecepatan yang Terpasang di KM 03 Sisia Muatan untuk unit Trailer 25 KM/Jam, Sarana 40 KM/Jam, b. Data Kecepatan Unit Traileer HT 517 dari hasil Download GPS menunjukan angka 33 KM/Jam sebelum Rebah, c. Terdapat bekas jejak Tyre unit dari badan jalan keluar mengarah ke bahu jalan sepanjang 29 meter dan tidak ditemukan bekas adanya jejak pengereman, Penyebab Kecelakaan tindakan tidak aman Operator HT 517 kehilangan konsentrasi sesaat/ fokus sesaat;

(3.1.12) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Penggugat Konvensi dalam mengoperasikan Unit HT 517 dalam kondisi kehilangan konsentrasi/ fokus sesaat karena kecepatan dari Unit yang dioperasikan Penggugat Konvensi berkecepatan 33 KM/Jam dari batas kecepatan maksimal rambu yang dipasang di KM 03 sisi muatan 25 KM/Jam untuk unit Trailer sehingga mengakibatkan Unit HT 517 tidak mampu dikendalikan oleh Penggugat Konvensi dan meleceng ke bahu jalan sisi muatan, menyisir kaki bundwall dan mengakibatkan Vessel II miring lalu rebah ke kiri disusul Vessel I dan Prime Mover Unit HT 517 yang merupakan kelalaian dari Penggugat Konvensi;

(3.1.13) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan

Halaman 28 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024;

(3.1.14) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 berupa Form Pelaporan dan Penyidikan Insiden, yang dibuat pada hari Selasa 31 Januari 2023, Kategori Insiden Kecelakaan Tambang atas nama AGUS SAIRI EFFENDI, Penyebab Kecelakaan adanya tindakan tidak aman Operator HT 517 karena kehilangan konsentrasi sesaat/ fokus sesaat;

(3.1.15) Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti P-1 = T-2 Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024, Pasal 70 ayat (55) yang menyatakan bahwa Pengusaha akan memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak kepada Pekerja atas Perbuatan berupa : Melakukan Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengakibatkan di cabutnya Mine Permit;

(3.1.16) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, oleh karena Penggugat Konvensi lalai dalam mengoperasikan Unit HT 517 sehingga mengakibatkan Unit yang dioperasikan Penggugat Konvensi tidak mampu dikendalikan dan meleceng ke bahu jalan sisi muatan, menyisir kaki bundwall dan mengakibatkan Vessel II miring lalu rebah ke kiri disusul Vessel I dan Prime Mover, maka Majelis Hakim berpendapat tindakan Penggugat Konvensi tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024;

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

(3.1.18) Menimbang, Bahwa memperhatikan bukti T-4 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 yang dibuat dan ditandatangani TONI SUNARDI Jabatan Departemen Head Human Resource Pada Tanggal 14 Februari 2023 yang ditujukan keada Sdr. AGUS SAIRI EFFENDI yang menerangkan Bahwa berdasarkan Pasal 70 ayat 55 Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati saudara telah melakukan Perbuatan yaitu mengoperasikan unit HT 517 mengalami Insiden unit rebah ke kiri di KM 02.30 dijalur muatan pada tanggal 31 Januari 2023 Pukul 07.49 Wita, bahwa Perbuatan saudara tersebut merupakan kategori PHK karena alasan khusus (mendesak) sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja

Halaman 29 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama PT. Saptaindra Sejati. Untuk itu Perusahaan Memutuskan : 1. Melakukan PHK Kepada Saudara terhitung mulai tanggal 28 Februari 2023. 2. Memberikan hak PHK sesuai Perjanjian Kerja bersama PT. Saptaindra Sejati, yaitu : a. Uang pisah sebesar 25%x4 kali upah., c. Cuti tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;

(3.1.19) Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat Konvensi telah melanggar Ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024 dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat Konvensi Kepada Penggugat Konvensi Berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 Tanggal 14 Februari 2023 (Vide Bukti T-4) yang dibuat dan ditandatangani oleh TONI SUNARDI Jabatan Departemen Head Human Resource PT. SAPTAINDRA SEJATI yang ditujukan Kepada Saudara AGUS SAIRI EFFENDI, adalah sah secara hukum;

(3.1.20) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat Konvensi berhak dipekerjakan kembali;

(3.1.21) 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;

(3.1.22) 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;

(3.1.23) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka petitum angka 3 dan 4 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023, tertanggal : 14 Februari 2023 tidak sah dan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah putus, harus ditolak;

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

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

Halaman 30 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



3.2. 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 8;

(3.2.4) Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 yang memohon kepada majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024, Petitum angka 3 Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Menyatakan Penggugat Rekonvensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 74 ayat (1) huruf g dan Pasal 76 Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024, telah Majelis Hakim pertimbangkan dalam pertimbangan Konvensi oleh karenanya terhadap petitum angka 2, dan 3, Penggugat Rekonvensi beralasan hukum untuk dikabulkan;

(3.2.5) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka 4 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) No: 554/SIS/SK/PM-ADMO/XII/2022 tertanggal 10 Desember 2022 yang diterbitkan Penggugat Rekonvensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum karena tidak ada relevansinya dengan perkara aquo;

(3.2.6) Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 yang memohon kepada majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena PHK sejak diterbitkannya SK PHK No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023 yang diterbitkan Penggugat Rekonvensi dan berlaku efektif terhitung mulai tanggal 28 Februari 2023 adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum, berdasarkan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14

Halaman 31 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena dalam Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: No: 4/SP-PHK/IRL/ADMO/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023 telah memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya terhadap petitum angka 5 beralasan hukum untuk dikabulkan;

(3.2.7) Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 yang memohon kepada majelis Hakim untuk menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 14 Februari 2023, oleh karena petitum angka 5 dikabulkan dan petitum angka 6 berkaitan dengan petitum angka 5 maka terhadap petitum angka 6 beralasan hukum untuk dikabulkan;

(3.2.8) Menimbang bahwa terhadap petitum angka 7 yang memohon kepada majelis Hakim untuk memerintahkan Penggugat Rekonvensi Untuk Membayar hak Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 58 ayat (3) PKB SIS atas berakhirnya hubungan kerja sebesar Rp. Rp11.434.234,- (sebelas juta empat ratus tiga puluh empat ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah) dengan rincian: sebagai berikut

a. Uang Pisah $25\% \times 4 \times \text{Rp. } 3.629.000,-$ = Rp. 3.629.000,-

b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :

- Cuti Tahunan (12 hari) = Rp. 1.741.920,-

- Cuti Besar (5 hari) = Rp. 386.063,-

Jumlah = Rp. 5.756.983,-

(3.2.9) Menimbang bahwa jumlah keseluruhan ini Rp11.434.234,- (sebelas juta empat ratus tiga puluh empat ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah) tidak sesuai dengan rincian yang diuraikan sebagaimana dalam petitum angka 7 diatas dan tidak sesuai pula dengan posita gugatan rekonvensi poin 6 yang jumlahnya sejumlah Rp. 5.756.983,- (lima juta tujuh ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah), oleh karena itu majelis Hakim berpendapat bahwa jumlah keseluruhan dari rincian tersebut sejumlah Rp. 5.756.983,- (lima juta tujuh ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah) bukan sejumlah Rp11.434.234,- (sebelas juta empat ratus tiga puluh empat ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah) sebagaimana tersebut dalam petitum diatas;

(3.2.10) Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas Majelis Hakim mengabulkan petitum angka 7 sesuai dengan Perincian yang telah diuraikan oleh Penggugat Rekonvensi dengan perincian sebagai berikut :

a. Uang Pisah $25\% \times 4 \times \text{Rp. } 3.629.000,-$ = Rp. 3.629.000,-

Halaman 32 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :

- Cuti Tahunan (12 hari) = Rp. 1.741.920,-
- Cuti Besar (5 hari) = Rp. 386.063,-

Jumlah = Rp. 5.756.983,-

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

Oleh karenanya terhadap petitem angka 7 beralasan hukum untuk dikabulkan;

(3.2.11) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitem angka 8 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini 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;

(3.2.12) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas gugatan Penggugat Rekonvensi dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat Rekonvensi 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 2023-2024, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

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

DALAM KONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi seluruhnya ;

Halaman 33 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



DALAM REKONVENSİ

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi sebagian;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024;
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 74 ayat (1) huruf g dan pasal 76 Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024;
4. Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi Karena PHK sejak diterbitkan SK PHK No. 4/SP-PHK/ILR/ADMO/II/2023 Tertanggal 14 Februari 2023;
5. Memerintahkan kepada Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang Pisah dan uang penggantian hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi sejumlah Rp. 5.756.983.00 (lima juta tujuh ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 1. Uang Pisah : 25% x 4 x Rp. 3.629.000.00 = Rp 3.629.000.00
 2. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :
 - Cuti Tahunan (12 hari) = Rp 1.741.920,00
 - Cuti Besar (5 hari) = Rp 386.063.00Jumlah = **Rp. 5.756.983.00**
(lima juta tujuh ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya.

DALAM KONVENSİ DAN DALAM REKONVENSİ

- 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 Selasa tanggal 13 Februari 2024 oleh kami HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.H., sebagai Hakim Ketua, MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn., dan ARI LAZUARDI, SH., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 22 Februari 2024 telah diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik, dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, MARTHALIA SUSAN JR, SH sebagai

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

-ttd-

-ttd-

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

HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.H.

-ttd-

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

Panitera Pengganti,

-ttd-

MARTHALIA SUSAN JR, SH

Perincian biaya Perkara:

1. Panggilan Tergugat	Rp. 140.000,-
2. PNBP Tergugat	Rp. 10.000,-
3. Materai.....	Rp. 10.000,-
4. Redaksi.....	<u>Rp. 10.000,-</u>
Jumlah	Rp. 170.000,-
(Seratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)	

Halaman 35 dari 35 Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm