



PUTUSAN

Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PT JAYA MANDIRI SUKSES, berkedudukan di Jalan Siraj Salman, Perum Grand Mutiara Blok B Nomor 9-10 Kota Samarinda dengan kantor Job Site Jati Emas Estate, Muara Leka, Kecamatan Muara Muntai, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, dalam hal ini diwakili oleh Eddy Hartanto selaku Direktur PT Jaya Mandiri Sukses memberi kuasa kepada Achmad Djunaedy dan kawan-kawan, Head Recruitment dan Head Corporate Legal pada PT Jaya Mandiri Sukses, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2017 dan tanggal 6 Februari 2017;

Pemohon Kasasi I juga sebagai Termohon Kasasi II dahulu Tergugat;

L a w a n

NADIRAH, bertempat tinggal di Jalan A. Yani Nomor 34, RT 10, Kelurahan Melayu, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Nason Nadeak, S.H., dan kawan-kawan, Pengurus Serikat Buruh Sejahtera Indonesia pada Jajaran Koordinator Wilayah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Provinsi Kalimantan Timur, beralamat di Jalan Jakarta Blok CK, Nomor 06, RT 66, Perum Korpri, Kelurahan Loa Bakung, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 26 Mei 2016;

Termohon Kasasi I juga sebagai Pemohon Kasasi II dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi I juga sebagai Pemohon Kasasi II dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi I juga sebagai Termohon

Halaman 1 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Kassi II dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada pokoknya sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dari gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai di bawah ini:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 1 Februari 2010 dengan jabatan terakhir adalah sebagai berondol buah sawit dengan status karyawan dibuat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) dengan gaji perhari adalah sebesar Rp90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah) sehingga apabila dikalikan dengan 25 hari kerja (jumlah hari kerja dalam sebulan), maka gaji Penggugat dalam sebulannya adalah sebesar Rp2.250.000,00 namun karena upah tersebut adalah lebih rendah dari upah minimum Provinsi/Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2015, maka sangat beralasan apabila upah Penggugat didasarkan kepada upah minimum Provinsi/Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2015 yaitu sebesar Rp2.295.804,00 (dua juta dua ratus sembilan puluh lima ribu delapan ratus empat rupiah) sebagaimana sudah ditentukan oleh Pegawai Mediator dan Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara dalam Anjurannya tanggal 28 Oktober 2015;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat, selalu bekerja dengan baik, hal ini dapat terlihat dan terbukti bahwa selama Penggugat sebagai karyawan Tergugat, Pengugat belum pernah mendapat peringatan, baik melalui peringatan secara lisan maupun secara tertulis dan selama Penggugat sebagai karyawan Tergugat, Tergugat tidak pernah memberikan gaji Penggugat yang disertai dengan slip gaji akan tetapi hanya dibayarkan dengan menyuruh tandatangan di atas sebuah buku yang bukunya tidak diberikan kepada Penggugat sehingga Penggugat tidak mengetahui apakah gaji yang Penggugat terima sudah sesuai dengan hasil kerjanya atau masih kurang, dan apabila ada diantara karyawan yang berani menanyakan hal tersebut, akan diancam dengan ancaman akan diputuskan hubungan kerjanya;
3. Bahwa Penggugat selama menjadi karyawan Tergugat dibuat dengan status karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) walaupun Penggugat sudah menjadi karyawan Tergugat dengan masa kerja lebih kurang 5 (lima) tahun 1 (satu) bulan, perbuatan Tergugat yang membuat status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dengan status BHL adalah sangat bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, Pasal 10 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang mengatakan:

Halaman 2 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- (1). Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas;
- (2). Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- (3). Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWT;

Dari uraian sebagaimana ayat (1) dan ayat (2) di atas, apabila dihubungkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat setiap hari dalam pekerjaannya, sangat jelas bahwa sifat pekerjaan Penggugat bukanlah berubah-ubah baik dari segi waktu maupun volume karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang sifatnya tetap, rutin dan tidak terputus-putus dan pekerjaan tersebut akan tetap ada selama Tergugat masih operasi; Selain hal tersebut Penggugat juga bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan bahkan sama dengan hari kerja karyawan yang sudah berstatus permanen, bahkan apabila Penggugat absen walaupun hari kerjanya sudah melebihi dari 21 hari dalam sebulan, Penggugat akan diberhentikan dengan alasan sering tidak masuk kerja;

Berdasarkan fakta dari hari kerja dan sifat pekerjaan yang tidak berubah-ubah, baik dari segi waktu maupun volume, maka berdasarkan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, maka Penggugat bukan lagi berstatus karyawan BHL akan tetapi secara otomatis sudah menjadi karyawan yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

4. Bahwa pada tanggal 13 Juli 2011, Penggugat mengalami kecelakaan kerja yaitu kedua mata Penggugat terkena racun rumput pada saat Penggugat sedang melakukan pekerjaan penyemprotan rumput sehingga kedua mata Penggugat selalu sakit dan berair dengan penglihatan yang kurang jelas, dan akibat dari kecelakaan tersebut, Penggugat meminta kepada Tergugat yaitu melalui bapak Ade (Asisten Manager) selaku atasan Penggugat untuk dapat memutasikan Penggugat ke tempat kerja yang lain sehingga pada bulan Agustus 2011 Tergugat memindahkan Penggugat ke bagian brondol buah sawit;
5. Bahwa belum sembuh dari kecelakaan kerja pertama, Penggugat pada jam 9.00 Wita, tanggal 12 November 2014, kembali mengalami kecelakaan kerja



lagi di mana mata sebelah kiri Penggugat kembali tertusuk oleh rumput pada saat Penggugat mengumpulkan buah sawit, sehingga Penggugat tidak dapat meneruskan pekerjaan karena harus dirawat di poliklinik;

6. Bahwa akibat kecelakaan kerja sebagaimana pada poin, 4 dan 5, di atas, Penggugat harus berobat jalan ke Rumah Sakit Parekesit Tenggarong dan Rumah Sakit SMC Samarinda sesuai dengan surat rujukan Puskesmas Ribaya Ayu Kecamatan Kota Bangun tanggal 12 November 2014 dengan Nomor Surat 445.1-0000/TU/XI/2014, sampai dengan tanggal 25 Agustus 2015, di mana dalam surat Dr. Sinatra Gunawan, Sp.Ok, M.K3, M.H.Kes tertanggal 25 Agustus 2015 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kutai Kartanegara, menyatakan bahwa Penggugat telah mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan fungsi 80 %;
7. Bahwa Penggugat sangat kaget terhadap sikap Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 16 Maret 2015 dengan cara menghilangkan nama Penggugat dari finger print sehingga ketika Penggugat hendak melakukan fingerprint (absensi), ternyata nama Penggugat sudah tidak ada lagi, sehingga Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada saat Penggugat masih dalam keadaan sakit, perbuatan Tergugat ini adalah perbuatan yang melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu, "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan, pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus", sehingga berdasarkan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja yang batal demi hukum;
8. Bahwa karena Penggugat berdasarkan hukum dan fakta sebagaimana pada poin, 3 dan 8, di atas, Penggugat sudah berstatus sebagai karyawan tetap atau PKWTT serta pemutusan hubungan kerja Penggugat dilakukan pada saat Penggugat sedang sakit, maka tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan cara menghilangkan nama Penggugat dari finger print, sehingga Penggugat tidak dapat lagi melakukan absensi sebagai tanda karyawan yang hadir adalah hal yang sangat bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, yang dilakukan tanpa mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Pasal 151

Halaman 4 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perbuatan melanggar hukum oleh karenanya berdasarkan Pasal 155 ayat (2), Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat adalah PHK yang batal demi hukum;

9. Bahwa karena berdasarkan hukum, pemutusan hubungan kerja Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum, maka berdasarkan hukum juga yaitu Pasal 93 ayat (2) huruf (F) dan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentu Penggugat masih berhak atas upah yaitu sejak Penggugat diputus hubungan kerja oleh Tergugat yaitu sejak tanggal 16 Maret 2015 sampai gugatan ini Penggugat daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Samarinda, yaitu sejak bulan Maret 2015 sampai dengan pendaftaran perkara ini (bulan Juli 2016) yaitu 16 bulan x upah sebulan sebesar Rp2.295.804,00 = Rp36.732.864,00 (tiga puluh enam juta tujuh ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah), dan mengingat pentingnya hak Penggugat tersebut untuk Penggugat gunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari Penggugat dan keluarga, maka Penggugat mohon agar hak Penggugat berupa upah yang seharusnya Pengugat harus dapatkan, dapat dibayarkan oleh Tergugat sampai perkara ini memperoleh keputusan yang *in kracht* dari Pengadilan;
10. Bahwa Penggugat selama menjadi karyawan Tergugat tidak dimasukkan dalam program peserta Jamsostek padahal berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Tergugat harus memasukkan seluruh karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga Penggugat terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan dengan biaya sendiri, yang apabila Penggugat perhitungkan adalah sebesar Rp1.113.554,00 (satu juta seratus tiga belas ribu lima ratus lima puluh empat rupiah) dengan uraian:
- Pembayaran obat dan jasa dokter tanggal 16 April 2015 dari RSUD Parikesi = Rp303.402,00
 - Obat-obatan dan konsultasi dokter tanggal 21 April 2015 dari Rumah Sakit Samarinda Medica = Rp219.750,00
 - Biaya konsul, tindakan, obat dan lain-lain pada tanggal 16 April 2015 dari RSUD Parikesit = Rp340.402,00
 - Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 26/5/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00
 - Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 11/6/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00



- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 23/6/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00
- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 8/7/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00
- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 24/8/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda= Rp50.000,00

11. Bahwa Tergugat selain melakukan perbuatan melanggar hukum sebagaimana pada poin 8 di atas, Tergugat juga dengan sombongnya telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, mengatakan bahwa, dalam hal perusahaan belum ikut dalam program jaminan sosial tenaga kerja, pengusaha wajib memberikan jaminan sesuai dengan Peraturan Pemerintah ini, pasal ini memberi arti bahwa akibat Tergugat tidak memasukkan Penggugat kedalam program jaminan social, maka Tergugat harus bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang dialami Penggugat, yaitu untuk menanggung seluruh biaya pengobatan termasuk kekurangan fungsi akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh Penggugat, namun walaupun hal ini sudah mendapat penetapan dari Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dan biaya kekurangan fungsi tersebut serta biaya pengobatan dimintakan kepada Tergugat, namun Tergugat tetap tidak mau untuk membayarkannya, sehingga sampai saat ini Tergugat terpaksa menanggung biaya pengobatannya dan Tergugat tidak mau peduli, sehingga lagi-lagi Tergugat sudah menganggap hukum tidak berlaku lagi dan yang berlaku adalah kehendak Tergugat saja;

12. Bahwa tindak Tergugat yang memaksakan pemutusan hubungan kerja Penggugat sehingga secara nyata telah melanggar Pasal 153 ayat (1) huruf (a) dan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut tanpa mendapat penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akhirnya Penggugat memohon kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara untuk di mediasi sehingga pada tanggal 28 Oktober 2015 mengeluarkan Anjurannya yang berbunyi sebagai berikut:

1. Agar pihak Pengusaha PT Jaya Mandiri Sukses memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja:

Sdr. Nadirah:



Masa kerja 5 tahun 1 bulan;

Upah/gaji Rp2.295.808/bulan;

a. Uang Pesangon

$(6 \times \text{Rp}2.295.804,00) \times 2 = \text{Rp}27.549.648,00$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$2 \times \text{Rp}2.295.804,00 = \text{Rp} 4.591.608,00$

c. Penggantian Hak Perumahan dan

pengobatan $15\% \times \text{Rp} 32.141.256,00 = \text{Rp} 4.821.188,00$

Jumlah $= \text{Rp}36.962.444,00$

(terbilang tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu empat ratus empat puluh empat rupiah);

2. Agar pihak Pengusaha PT Jaya Mandiri Sukses memberikan santunan cacat fungsi karena Sdri. Nadirah tidak dikutkan dalam program Jamsostek sesuai Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 568/1101/1.6/09/2015 pada tanggal 03 September 2015 sebesar Rp61.152.000,00 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah);

3. Agar pihak pekerja dan pihak Pengusaha memberikan jawaban secara tertulis yang isinya menerima atau menolak atas anjuran (poin 1 dan 2) di atas dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima;

Terhadap anjuran ini Penggugat menerimanya akan tetapi pihak Tergugat menolaknya namun walaupun Tergugat menolaknya tetapi pihak Tergugat tidak membawa kasus ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda sehingga kasus ini tanpa kepastian dan membuat Pengugat dan keluarganya semakin menderita;

13. Bahwa selain Tergugat sudah melakukan pelanggaran hukum yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja Penggugat dalam keadaan sakit tanpa mendapat penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat juga telah melanggar hukum yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1) jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 4, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja di mana Tergugat tidak tunduk dan taat atas penetapan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor Kep.568/1101/1.6/09/2015 tanggal 3 September 2015, yang menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar santunan cacat fungsi $80\% \times 35\% \times$



Rp2.730.000,00= Rp61.152.000,00 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) ;

14. Bahwa berdasarkan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor Kep. 568/1101/1.6/09/2015 tanggal 3 September 2015, Pengugat sudah mengalami cacat fungsi penglihatan 80% akibat kecelakaan kerja, maka Penggugat sangat tidak memungkinkan lagi untuk dapat bekerja sebagaimana seorang karyawan, oleh karenanya Tergugat sangat berdasar (Pasal 153 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, untuk memberikan hak-hak Tergugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon:
6 x Rp2.295.804,00 x 2 = Rp27.549.648,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
2 x 2.295.804,00 = Rp 4.591.608,00
 - Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan,
15% x Rp 32.141.256,00 = Rp 4.821.188,00
- Jumlah = Rp36.962.444,00

(tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu empat ratus empat puluh empat rupiah);

15. Bahwa perbuatan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja Penggugat tanpa alasan yang didasarkan atas hukum, tanpa mendapat Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanpa membayar gaji Penggugat, serta tidak mau membayar biaya pengobatan Penggugat selama sakit juga tidak mau membayar santunan cacat fungsi sebesar Rp61.152.000,00 sebagaimana dalam Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor Kep. 568/1101/1.6/09/2015 tanggal 3 September 2015, jelas sangat merugikan Penggugat dan keluarga Penggugat dan oleh karenanya Penggugat sangat keberatan;

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

Dalam Pokok Perkara

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



2. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sejak tanggal 16 Maret 2015 dengan menghilangkan absensi pada finger print adalah batal demi hukum;
3. Menyatakan secara hukum, bahwa Penggugat adalah karyawan yang berstatus karyawan tetap;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji Penggugat sejak diputuskan hubungan kerja secara sepihak yaitu tanggal 16 Maret 2015, sampai gugatan ini Penggugat daftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, Samarinda yaitu sebesar Rp36.732.864,00 (tiga puluh enam juta tujuh ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah), perhitungan mana akan tetap diperhitungkan sampai adanya keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*incraht*);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar Rp36.962.444,00 (tiga puluh enam juta sembilan ratus enam puluh dua ribu empat ratus empat puluh empat rupiah) yaitu perhitungan dari,
 - Uang Pesangon,
 $6 \times \text{Rp } 2.295.804,00 \times 2 = \text{Rp}27.549.648,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
 $2 \times 2.295.804,00 = \text{Rp } 4.591.608,00$
 - Penggantian Hak Perumahan dan
 - Pengobatan, $15\% \times \text{Rp } 32.141.256,00 = \text{Rp } 4.821.188,00$Jumlah = Rp36.962.444,00
6. Menghukum Tergugat untuk membayar cacat fungsi 80% yaitu sebesar Rp61.152.000,00 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya pengobatan Penggugat akibat kecelakaan kerja sebesar Rp1.113.554,00 dengan uraian sebagai berikut:
 - Pembayaran obat dan jasa dokter tanggal 16 April 2015 dari RSUD Parikesit = Rp303.402,00;
 - Obat-obatan dan konsultasi dokter tanggal 21 April 2015 dari Rumah Sakit Samarinda Medica = Rp219.750,00;
 - Biaya konsul, tindakan, obat dan lain-lain pada tanggal 16 April 2015 dari RSUD Parikesit = Rp340.402,00;
 - Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 26/5/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00;
 - Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 11/6/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 23/6/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00;
- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 8/7/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00;
- Bukti pembayaran rawat jalan tanggal 24/8/15 pada RSUD A Wahab Sjahrani Samarinda = Rp50.000,00;

8. Membebaskan biaya perkara kepada yang sepatutnya;

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda berpendapat lain, maka:

Subsida:

- Dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*Exaequo et bono*);

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

A. Kuasa Dari Penggugat Tidak Berwenang Mewakili Penggugat.

1. Bahwa, pada Bagian *Persona Standi Judicio* Gugatan *a quo* secara tegas dinyatakan bahwa 8 (delapan) orang Pengurus Serikat Buruh Sejahtera Indonesia pada Departemen Lembaga Bantuan Hukum Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, pada Koordinator Wilayah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di Kalimantan Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 26 Mei 2016 adalah bertindak untuk dan atas nama Penggugat, dan karenanya sebagai kuasa Penggugat dalam perkara *a quo*;
2. Bahwa, berdasarkan Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (Undang-Undang Bantuan Hukum Nomor 16 Tahun 2011), Pemberi Bantuan Hukum harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Berbadan hukum;
 - b. Terakreditasi berdasarkan undang-undang ini;
 - c. Memiliki kantor atau sekretariat yang tetap;
 - d. Memiliki pengurus; dan
 - e. Memiliki program bantuan hukum;
3. Bahwa, untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 8 ayat (2) huruf b Undang-Undang Bantuan Hukum Nomor 16 Tahun 2011, Pasal 12 Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Tata Cara Verifikasi Dan Akreditasi Lembaga Bantuan Hukum Atau Organisasi Kemasyarakatan

Halaman 10 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



(Permenkumham Nomor 3 Tahun 2013) mengatur bahwa lembaga bantuan hukum atau organisasi yang mengajukan permohonan verifikasi dan akreditasi sebagai Pemberi Bantuan Hukum harus memenuhi syarat:

- a. Berbadan hukum;
 - b. Memiliki kantor atau sekretariat yang tetap;
 - c. Memiliki pengurus;
 - d. Memiliki program bantuan hukum;
 - e. Memiliki advokat yang terdaftar pada lembaga bantuan hukum atau organisasi tersebut; dan
 - f. Telah menangani paling sedikit 10 (sepuluh) kasus;
4. Bahwa dengan adanya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Bantuan Hukum Nomor 16 Tahun 2011 yang ditindaklanjuti dengan ketentuan Permenkumham Nomor 3 Tahun 2013, maka kuasa dari Penggugat setidaknya harus dapat membuktikan di awal persidangan perkara *a quo* bahwa kuasa dari Penggugat telah memenuhi syarat antara lain:
- a. Berbadan hukum;
 - b. Terakreditasi berdasarkan undang-undang bantuan hukum Nomor 16 Tahun 2011;
 - c. Memiliki Advokat yang terdaftar pada lembaga bantuan hukum atau organisasi tersebut;
5. Bahwa faktanya, kuasa dari Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa setidaknya syarat-syarat yang diuraikan dalam Jawaban butir nomor 4 di atas telah terpenuhi, maka kuasa dari Penggugat tidak dapat bertindak untuk dan atas nama prinsipal Penggugat dalam perkara *a quo*, dan dengan demikian telah terbukti dan sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard/NO*);
- B. Gugatan Kabur (*Exceptio Obscur Libel*).
6. Bahwa di dalam posita gugatan angka 10, 11, dan 13, Penggugat mendalilkan (i) keberatan Penggugat mengenai tidak dimasukkannya Penggugat dalam program Jamsostek yang mengakibatkan Penggugat mengeluarkan biaya pengobatan dengan biaya sendiri, (ii) keberatan Penggugat mengenai Tergugat yang tidak mau menanggung biaya pengobatan Penggugat dan (iii) keberatan Penggugat mengenai keengganan Tergugat untuk membayar santunan cacat fungsi kepada



Penggugat, di mana keberatan-keberatan Peggugat atas keengganan Tergugat untuk menanggung biaya pengobatan Peggugat dan membayar santunan cacat fungsi kepada Peggugat tersebut ditegaskan juga dengan jelas dalam dalil posita gugatan angka 15, sehingga seharusnya Peggugat mengajukan gugatan perselisihan hak, dan bukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana perkara *a quo*;

7. Bahwa Peggugat telah mencampur-adukan dalil-dalil mengenai perselisihan hak di dalam gugatan pemutusan hubungan kerja yang disampaikan Peggugat;

8. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka gugatan Peggugat sangat tidak jelas dan kabur sehingga patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard/NO*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan Putusan Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr, tanggal 10 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Peggugat untuk sebagian;
- Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tanggal 30 April 2015 adalah sah;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Peggugat sebesar Rp7.920.524,00 (tujuh juta sembilan ratus dua puluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah.);
- Menetapkan biaya perkara di bebankan kepada Negara;
- Menolak gugatan Peggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat dan Kuasa Peggugat pada tanggal 10 Januari 2017, kemudian terhadap putusan tersebut Tergugat dan Peggugat melalui kuasanya masing-masing berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2017 dan 26 Mei 2016, diajukan permohonan kasasi masing-masing pada tanggal 23 Januari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr., dan Nomor 2/KAS/2017/PHI.Smr *juncto* Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr.yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut diikuti dengan memori



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda masing-masing pada tanggal 3 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi I telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 6 Februari 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 17 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi II telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 6 Februari 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 17 Februari 2017;

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

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

I. Dalam Pokok Perkara;

Judex Facti Salah Menerapkan Hukum Dalam Menentukan Dasar Hukum Mengenai Putusnya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) Dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) Serta Mengenai Jumlah Kompensasi Akibat Putusnya Hubungan Kerja;

Meskipun *Judex Facti* Telah Tepat Dalam Pertimbangannya Mengenai Segala Hal Yang Melatarbelakangi Putusnya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat);

I.1. *Judex Facti* Telah Tepat Dalam Pertimbangannya Mengenai Segala Hal Yang Melatarbelakangi Putusnya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat), yaitu Mengenai Tidak Adanya Kecelakaan Kerja, Tidak Adanya Pelanggaran Atas Program Jamsostek, Tidak Adanya Kewajiban Pembayaran Santunan Cacat Fungsi Dan Penggantian Biaya Pengobatan, Status Ketenagakerjaan Termohon Kasasi (d/h Penggugat), Tidak Adanya Kewajiban Pembayaran Upah Proses, Serta Tanggal Efektif Pemutusan Hubungan Kerja;

1. Bahwa dihubungkan dengan bukti-bukti serta keterangan saksi-saksi, *Judex Facti* telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 3, 4, 5 dan 6 halaman 63, serta paragraph 1, 2, 3 dan 4 halaman 64 serta paragraph 1 dan 2 halaman 65 Putusan PHI Nomor 61 mengenai



tidak terbuktinya kecelakaan kerja yang dialami Termohon Kasasi (d/h Penggugat), yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pada bukti T-5 berupa Laporan gaji Karyawan BHL termasuk nama Penggugat dapatlah diketahui bahwa Penggugat adalah karyawan/buruh di PT Jaya Mandiri Sukses (PT JMS) milik Tergugat, dengan status karyawan Tenaga Kerja Harian Lepas (BHL) yang merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan fungsi sebagai tenaga brondol mengambil buah sawit sejak Oktober 2012, bahwa bukti ini juga berfungsi sebagai absensi karyawan;

“Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa pada tanggal 13 Juli 2011 Penggugat mengalami kecelakaan kerja yaitu kedua mata Penggugat terkena racun rumput pada saat Penggugat melakukan penyemprotan rumput sehingga kedua mata Penggugat selalu sakit dan berair;”

“Menimbang, bahwa pada tanggal 12 November 2015 Penggugat mengalami kecelakaan yang kedua di mana mata sebelah kiri Penggugat kembali tertusuk rumput pada saat mengumpulkan buah sawit;”

“Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa pada Tahun 2011 Penggugat telah bekerja pada PT Jaya Mandiri Sukses dan dihubungkan pada bukti T-1 yang berupa Laporan Gaji PT Jaya Mandiri Sukses periode Juli sampai dengan Desember 2011 tidak terdapat karyawan yang bernama Nadira/Penggugat, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa pada Tahun 2011 Penggugat belum bekerja di perusahaan milik Tergugat;”

“Menimbang, Bukti P-1 dan P-4 berupa Rujukan Pasien dari Puskesmas Rimba Ayu Ke RS Parikesit bahwa terdapat bukti tersebut Majelis berpendapat bahwa Bahasa medis harus dijelaskan oleh ahli medis sehingga seharusnya Penggugat mengajukan saksi untuk menerangkan bukti tersebut namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat. Dalam persidangan saksi yang dihadirkan oleh Tergugat yaitu dr. Djulu Parningotan Rumapea menerangkan bahwa saksi tidak dapat menyimpulkan penyebab terjadinya kerusakan dan bukti Surat Keterangan Dokter bentuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

K.K.4 tanggal 22 April 2015 dibuat oleh dr. Henny Lasut Sp.M tersebut tidak diterbitkan pada saat kejadian dan tidak dibuatkan visum;”

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-8 dan T-8A berupa buku Rekam Medik yaitu buku Pasien Tahun 2014 – 2015 dan laporan bulanan PT Jaya Mandiri Sukses Medical Centre Jatimas state bulan Agustus 2014 bahwa dalam bukti tersebut tidak ditemukan nama pasien yang bernama Nadira sakit karena kecelakaan. Sehingga Majelis menyimpulkan bahwa Penggugat/Nadira tidak terdaftar dalam buku Pasien/Rekam Medik sebagaimana buti T-8 dan bukti T-8A;”

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti dan fakta hukum di atas dihubungkan dengan keterangan saksi Citra Dewi yang dalam persidangan antara lain menerangkan bahwa:

- Saksi bekerja di PT Jaya Mandiri sukses sebagai Bidan Poliklinik Perusahaan sejak 20 Juni 2011;
- Tugas saksi adalah menerima dan memeriksa karyawan dan keluarga yang sakit di Poliklinik;
- Setiap pasien yang datang berobat selalu dicatat di dalam buku register; karyawan yang berobat di Poliklinik tersebut gratis, seluruh karyawan dan buruh tahu ada Poliklinik karena setiap pagi sebelum bekerja ada pengarahan dari Asisten;
- Penggugat pernah berobat di Poliklinik dengan keluhan pusing, tekanan darah dan bukan mengeluhkan matanya;
- Kondisi mata Penggugat waktu itu bola matanya yang berwarna hitam sudah dipenuhi warna putih;
- Saksi menerangkan bahwa menurut saksi, ada indikasi sakit mata Penggugat kena katarak;
- Saksi menerangkan bahwa tidak ada luka di mata Penggugat, pertama kali saksi bertemu dengan Penggugat, pertama kali saksi bertemu dengan Penggugat, matanya sudah seperti itu;
- Saksi menerangkan bahwa Poliklinik tersebut untuk semua karyawan di kebun;
- Saksi menerangkan bahwa setiap bulan ada pemeriksaan rutin terhadap karyawannya;
- Saksi menerangkan bahwa kalau terjadi kecelakaan kerja terhadap Karyawannya, pengobatannya ditanggung oleh perusahaan;

Halaman 15 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- Saksi menerangkan bahwa pertama kali Penggugat datang ke Poliklinik Penggugat berobat karena sakit pusing tekanan darah bukan mengeluhkan matanya;
- Saksi menerangkan bahwa dalam buku rekam medis tersebut tidak ada riwayat tertulis Penggugat sakit mata karena kena racun di perkebunan;"

"Menimbang, keterangan saksi di atas dihubungkan dengan saksi Rohima dalam persidangan menerangkan bahwa :

- Saksi kenal dengan Penggugat pada saat Penggugat hendak menyewa rumah milik saksi;
- Pada waktu itu Penggugat belum bekerja.
- Saksi melihat mata Penggugat sudah ada kerusakan dan ketika saksi tanyakan mata Penggugat rusak sejak bekerja di Malaysia karena kena roh jahat";

2. Bahwa selanjutnya dihubungkan dengan bukti-bukti, *Judex Facti* juga telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 3 dan 4 halaman 65, serta paragraph 1 halaman 66 Putusan PHI Nomor 61 mengenai Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) terbukti tidak melanggar aturan mengenai keikutsertaan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam program Jamsostek dan tuntutan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) tentang kewajiban Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) untuk membayar santunan cacat fungsi 80% harus ditolak, yang berbunyi sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 20 Kepmenaker Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas menyatakan bahwa Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan dengan manfaat lebih baik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-01/MEN/1988 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar jaminan social tenaga kerja "tidak" diwajibkan mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam jaminan pemeliharaan kesehatan kepada Badan Penyelenggara; sebagaimana bukti T-14;"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9 berupa ketentuan Karyawan Buruh Harian Lepas 2011 (Green Eagle Group) yang berlaku sejak 2011 di mana karyawan dengan status BHL akan diberikan bantuan kesehatan secara penuh jika terjadi kecelakaan kerja di mana penanganannya dilakukan oleh Poliklinik, Dokter/rumah sakit luar dengan



rekomendasi perusahaan, sehingga Majelis berpendapat bahwa Tergugat telah menyelenggarakan sendiri program kesehatan dengan manfaat lebih baik, sebagaimana bukti T-9. Oleh karena itu Majelis berpendapat bahwa Tergugat tidak melanggar aturan mengenai keikutsertaan Tergugat dalam program Jamsostek. Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat tidak melapor ketika terjadi kecelakaan kerja, maka Majelis berpendapat bahwa tuntutan Penggugat tentang kewajiban Tergugat untuk membayar santunan cacat fungsi 80% harus ditolak;”

3. Bahwa, begitu pula dengan dihubungkannya dengan bukti-bukti serta keterangan saksi-saksi yang merupakan fakta-fakta dalam persidangan, *Judex Facti* telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 2, 3 dan 4 halaman 66, serta paragraph 1 dan 2 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 mengenai status Termohon Kasasi (d/h Penggugat) adalah sebagai karyawan BHL (Tenaga Kerja Harian Lepas) yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan terbukti bukan sebagai karyawan yang berstatus karyawan tetap, yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa Penggugat menuntut secara hukum Penggugat adalah karyawan yang berstatus karyawan tetap, maka Majelis akan mempertimbangkan, bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan:”.....Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas; dan Pasal 10 ayat (2) menyatakan: “Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan”; Selain hal tersebut dalam Pasal 11 juga dinyatakan bahwa terhadap Perjanjian Kerja Harian Lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya; Vide bukti T-15”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”, sedangkan ayat (2) menyatakan : Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; Vide bukti T-16;



“Menimbang, bahwa berdasarkan pada buti T-2, berupa Laporan Gaji periode tahun 2012, T-3 berupa: Laporan Gaji periode Tahun 2013, T-4 berupa Laporan Gaji periode Tahun 2014 dan T-5 berupa Laporan Gaji periode Tahun 2015 bahwa Penggugat/Nadira digaji hanya sesuai dengan kehadiran, maka berdasarkan bukti-bukti tersebut Penggugat setiap bulan bekerja kurang dari 21 hari; Vide buti T-2, T-3, T-4 dan T-5 dihubungkan dengan keterangan saksi Rahima yang dalam persidangan menerangkan bahwa sejak Tahun 2014 hari kerja dalam seminggu berubah menjadi 4 (empat) hari kerja;”

“Menimbang, dari fakta tersebut maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa satus Penggugat adalah karyawan BHL (Tenaga Kerja Harian Lepas) yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT, sehingga tuntutan Penggugat yang menyatakan secara hukum Penggugat adalah karyawan tetap dinyatakan ditolak;”

“Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan Tergugat telah memutus hubungan kerja secara sepihak dengan cara menghilangkan nama Penggugat dari sistem absensi *Finger Print* pada tanggal 16 Maret 2015 ketika Penggugat dalam keadaan sakit;

4. Bahwa, terlebih lagi dihubungkan dengan bukti-bukti dalam persidangan, *Judex Facti* juga telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 5 dan 6 halaman 67, serta paragraph 1 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 mengenai harus ditolaknya tuntutan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) agar menghukum Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) untuk membayar gaji Termohon Kasasi (d/h Penggugat) selama proses sejak diputuskan hubungan kerja yaitu sejak 2015 sampai dengan gugatan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda sebesar Rp39.028.668,00 (tiga puluh sembilan juta dua puluh delapan ribu enam ratus enam puluh delapan rupiah) perhitungan mana akan tetap diperhitungkan sampai adanya keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pada fakta hukum tersebut di atas bahwa status Penggugat adalah sebagai karyawan BHL (Tenaga Kerja Harian Lepas) yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan upah/gaji yang diterima berdasarkan pada kehadiran kerja, berdasarkan pada bukti T-5 berupa Laporan gaji 2015 Penggugat yang mana laporan gaji merupakan “absen” kehadiran kerja Penggugat bahwa Tergugat telah membayar gaji Penggugat untuk periode Maret 2015 hal tersebut sesuai dengan kehadiran kerja Penggugat;”

Halaman 18 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Menimbang, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir”;

“Oleh karena itu Majelis berpendapat tidak ada keharusan lagi bagi Tergugat untuk membayar gaji Penggugat. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan Penggugat agar Majelis menghukum Tergugat untuk membayar gaji Penggugat selama proses sejak diputuskan hubungan kerja yaitu sejak 2015 sampai gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda sebesar Rp39.028.688,00 (tiga puluh sembilan juta dua puluh delapan ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah) perhitungan mana akan tetap diperhitungkan sampai adanya keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap harus ditolak”;

5. Bahwa, dihubungkan dengan bukti yang merupakan fakta dalam persidangan, *Judex Facti* juga telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 4 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 mengenai terbuktinya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) putus sejak tanggal surat PHK dikeluarkan yaitu tanggal 30 April 2015, yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum di atas di atas maka terjawablah bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/MJSE-SK/PHK/IV/15.tanggal 30 April 2015 yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja antara Penggugat.dengan Tergugat putus sejak tanggal Surat PHK dikeluarkan yaitu tanggal 30 April 2015; Vide bukti T-12;

6. Bahwa, begitu pula setelah dihubungkannya dengan bukti-bukti yang merupakan fakta-fakta dalam persidangan, *Judex Facti* telah tepat dalam pertimbangannya pada paragraph 3 dan 4 halaman 69, serta paragraph 1 halaman 70 Putusan PHI Nomor 61 mengenai terbuktinya Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) tidak melanggar aturan mengenai keikutsertaan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam program Jamsostek dan harus ditolaknya tuntutan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) tentang kewajiban Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) untuk membayar santunan cacat fungsi 80% sejumlah Rp61.152.000,00 dan penggantian biaya pengobatan Termohon Kasasi (d/h Penggugat), yang berbunyi sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Menimbang, bahwa Penggugat menuntut agar Tergugat memberikan santunan cacat fungsi sebesar Rp61.152.000 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) karena Penggugat tidak diikuti dalam Program Jamsostek;”

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9 berupa ketentuan Karyawan Buruh Harian Lepas 2011 (*Green Eagle Group*) yang berlaku sejak 2011 di mana karyawan dengan status BHL akan diberikan bantuan kesehatan secara penuh jika terjadi kecelakaan kerja di mana penanganannya dilakukan oleh Poliklinik, Dokter/rumah sakit luar dengan rekomendasi perusahaan, sehingga Majelis berpendapat bahwa Tergugat telah menyelenggarakan sendiri program kesehatan dengan manfaat yang lebih baik, sebagaimana bukti T-9. Oleh karena itu Majelis berpendapat bahwa Tergugat tidak melanggar aturan mengenai keikutsertaan Tergugat dalam program Jamsostek. Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat tidak melapor ketika terjadi kecelakaan kerja, maka Majelis berpendapat tuntutan Penggugat tentang kewajiban Tergugat untuk membayar santunan cacat fungsi 80% sejumlah Rp61.152.000,00 dan penggantian biaya pengobatan Penggugat haruslah ditolak”;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, di mana pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* telah tepat sebagaimana dimaksud dalam memori kasasi *a quo* Dalam Pokok Perkara butir 1 s/d 6 di atas, sehingga dapat dibuktikan oleh *Judex Facti* bahwa (i) tidak adanya kecelakaan kerja yang dialami oleh Termohon Kasasi (d/h Penggugat); (ii) tidak adanya pelanggaran oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) atas program Jamsostek; (iii) tidak adanya kewajiban Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) atas pembayaran santunan cacat fungsi dan penggantian biaya pengobatan kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat); (iv) status ketenagakerjaan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) adalah sebagai karyawan BHL (Tenaga Kerja Harian Lepas) yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan bukan sebagai karyawan yang berstatus karyawan tetap; (v) tidak adanya kewajiban Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) atas pembayaran upah proses kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat); serta (vi) hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) putus sejak tanggal surat PHK dikeluarkan yaitu tanggal 30 April 2015, maka mohon Majelis Hakim Agung untuk tetap mempertahankan pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas dalam perkara *a quo* untuk memastikan bahwa (1) *Judex Facti* salah

Halaman 20 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat), serta (2) *Judex Facti* juga salah menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat), sebagaimana perihal-perihal tersebut akan diuraikan dan dibahas lebih lanjut dalam memori kasasi *a quo* Bagian I.2 dan Bagian I.3 di bawah ini;

- I.2. Namun *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Dalam Menentukan Dasar Hukum Mengenai Putusnya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat);
7. Bahwa dari sekian pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* dalam Putusan PHI Nomor 61 yang telah tepat sebagaimana telah diuraikan dalam memori kasasi *a quo* Dalam Pokok Perkara butir 1 s/d 6 di atas, salah satunya yaitu: pertimbangannya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir, yang mana pertimbangan *Judex Facti* berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir”;

8. Bahwa secara hukum sesuai dengan fakta yang terungkap di persidangan, dan sesuai dengan bukti-bukti, berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana tersebut di atas, dalam hal ini terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) telah mengabaikan Surat Panggilan Nomor 062/EM-JMSE/SP/IV/15 tertanggal 11 April 2015 (Surat Panggilan Pertama) dan Surat Panggilan Nomor 063/EM-JMSE/SP/IV/15 tertanggal 17 April 2015 (Surat Panggilan Kedua) dengan tetap tidak masuk kerja tanpa suatu keterangan ataupun pemberitahuan apapun kepada pihak Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), yang mana hal ini ditegaskan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61, yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10 berupa Surat Panggilan Nomor 062/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 11 April 2015 dan T-11 berupa Surat Panggilan Nomor 063/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 17 April 2015



yang mana bukti-bukti tersebut adalah Surat Panggilan dari Tergugat ditujukan kepada Penggugat/Nadira agar masuk bekerja kembali, namun Penggugat mengabaikan Surat Panggilan tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa penggugat telah melanggar tindakan Disiplin Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 34 ayat (2) huruf g; Vide bukti T-10 dan bukti T-11;”

9. Bahwa, dengan demikian sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”,

Maka adalah tepat bila hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) putus karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri efektif terhitung sejak 30 April 2015, sehingga dengan demikian secara tegas dapat disimpulkan bahwa Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Termohon Kasasi (d/h Penggugat);

10. Bahwa *Judex Facti* selanjutnya dalam pertimbangannya pada paragraph 2 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 dihubungkan dengan bukti-bukti serta keterangan saksi-saksi dalam persidangan, berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-12 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 dari Tergugat kepada Penggugat, maka Majelis akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat”;

11. Bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri, hal ini tidak dapat diartikan secara serta merta bahwa Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) karena kedua hal tersebut sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya;



12. Bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri, Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sendirilah yang memiliki inisiatif dan/atau kesadaran sendiri untuk tidak masuk kerja tanpa suatu keterangan ataupun pemberitahuan apapun kepada pihak Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), di mana Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) untuk kemudian menindaklanjutinya dengan mengirimkan surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sebagai bentuk tanggung jawab dan itikad baik untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 168 ayat (1) *juncto* Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (5) (Fotokopi Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses terlampir);
13. Bahwa terbitnya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 dari Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dalam hal ini bukanlah dan tidak dapat diartikan sebagai suatu bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak, melainkan suatu bentuk "pemberitahuan/informasi" yang ditujukan oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) bahwa sebagai akibat atas kelalaian Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dalam menanggapi surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua dari Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) setelah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, maka hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) telah putus karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri efektif terhitung sejak 30 April 2015;
14. Bahwa namun demikian *Judex Facti* berpendapat bahwa kelalaian Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dalam menanggapi surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua dari Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) tersebut hanyalah merupakan pelanggaran tindakan disiplin oleh Termohon Kasasi (d/h Penggugat) terhadap Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), sebagaimana hal ini tercantum dalam pertimbangannya pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61, yang berbunyi sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10 berupa Surat Panggilan Nomor 062/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 11 April 2015 dan T-11 berupa



Surat Panggilan Nomor 063/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 17 April 2015 yang mana bukti-bukti tersebut adalah surat panggilan dari Tergugat ditujukan kepada Penggugat/Nadira agar masuk bekerja kembali, namun Penggugat mengabaikan surat panggilan tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melanggar Tindakan Disiplin Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 34 ayat (2) huruf g; vide bukti T-10 dan bukti T-11;” Dan *Judex Facti* malah tidak berpedoman pada Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat kelalaian Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dalam menanggapi surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua. Padahal sebelumnya *Judex Facti* telah menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir, sebagaimana hal ini dalam pertimbangannya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir”;

15. Bahwa, oleh karena *Judex Facti* tidak konsisten dalam memberikan pertimbangannya, di mana sebelumnya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir, namun pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61, menyebutkan bahwa kelalaian Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dalam menanggapi surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua dari Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) tersebut hanyalah merupakan pelanggaran tindakan disiplin oleh Termohon Kasasi (d/h Penggugat) terhadap Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), maka membuat *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Dalam Merumuskan Dasar Hukum Mengenai Putusnya Hubungan Kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam pertimbangan pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61, yang berbunyi sebagai berikut:



“Menimbang, bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka berdasarkan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut; (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

16. Bahwa, dalam pertimbangan paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61 tersebut di atas, *Judex Facti* merumuskan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum mengenai putusnya hubungan kerja antara antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), di mana merupakan ketentuan yang mengatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;
17. Bahwa, adalah sangat tidak tepat bila ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diterapkan sebagai dasar hukum putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), karena terhitung sejak ketidakhadiran Termohon Kasasi (d/h Penggugat) untuk bekerja pada tanggal 1 April 2015 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Pertama, Surat Panggilan Kedua, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) sama sekali tidak pernah memberikan/menerbitkan Surat Peringatan Pertama (SP I), Surat Peringatan Kedua (SP II) dan/atau Surat Peringatan Ketiga (SP III) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat);



18. Bahwa, penerapan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini oleh *Judex Facti* sebagai dasar hukum putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), adalah didasarkan pada pendapat *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 yang telah disebutkan di atas, yaitu:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10 berupa Surat Panggilan Nomor 062/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 11 April 2015 dan T-11 berupa Surat Panggilan Nomor 063/EM-JMSE/SP/IV/2015 tanggal 17 April 2015 yang mana bukti-bukti tersebut adalah surat panggilan dari Tergugat ditujukan kepada Penggugat/Nadira agar masuk bekerja kembali, namun Penggugat mengabaikan surat panggilan tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melanggar Tindakan Disiplin Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 34 ayat (2) huruf g; vide bukti T-10 dan bukti T-11”;
Yang mana Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses pada Pasal 34 ayat (2) huruf g yang dijadikan rujukan oleh *Judex Facti* tersebut adalah mengatur ketentuan bahwa Tindakan Disiplin terhadap Kesalahan/Pelanggaran dengan mendapatkan Surat Peringatan (SP) I (pertama), di mana pada huruf g disebutkan bahwa:

Pasal 34 ayat (2) huruf g Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses:

“g. Mangkir berturut-turut 2 (dua) hari dalam satu bulan atau 3 (tiga) hari tidak berturut-turut dalam 2 (dua) bulan” ;

19. Bahwa, dengan tidak pernah diberikannya/diterbitkannya surat peringatan apapun oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sejak ketidakhadiran Termohon Kasasi (d/h Penggugat) untuk bekerja pada tanggal 1 April 2015 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Pertama, Surat Panggilan Kedua, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), maka rujukan kepada Pasal 34 ayat (2) huruf g Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses juga tidak relevan;

20. Bahwa, oleh karena *Judex Facti* menggunakan rujukan Pasal 34 ayat (2) huruf g Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses tentang pelanggaran tindakan disiplin yang diberikan surat peringatan sebagaimana



disebutkan dalam pertimbangannya paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 yang adalah tidak relevan dalam perkara *a quo*;

Yang mana hal ini mengakibatkan *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam merumuskan dasar hukum mengenai putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam pertimbangannya pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan, padahal tidak pernah diberikannya/diterbitkannya surat peringatan apapun oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sejak ketidakhadiran Termohon Kasasi (d/h Penggugat) untuk bekerja pada tanggal 1 April 2015 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Pertama, Surat Panggilan Kedua, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat); Maka membuat *Judex Facti* tidak konsisten dalam memberikan pertimbangannya, di mana sebelumnya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir;

21. Bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 tersebut di atas, *Judex Facti* seharusnya berpedoman pada Pasal 168 ayat (1) *juncto* ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (5), yang menyebutkan bahwa:

Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan



tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

juncto

Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

3. “Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

juncto

Pasal 35 ayat (5) Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses;

5. Karyawan yang mangkir (tidak masuk kerja) tanpa izin 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sepihak dan karyawan yang bersangkutan berhak atas sisa upah bulan berjalan, uang penggantian hak yang meliputi sisa cuti yang telah jatuh tempo dan biaya pemulangan ke daerah asal penerimaan sesuai kesepakatan awal yang tercantum di Perjanjian Kerja dan Uang Pisah yang besarnya 10% dari metode perhitungan uang penghargaan masa kerja yang tercantum di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

22. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka jelas dan sangat tidak dapat terbantahkan bahwa terdapat ketidak-konsistenan *Judex Facti* dalam merumuskan dan menentukan dasar hukum yang tepat terkait dengan putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), sehingga oleh karena itu adalah sangat beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan *a quo*;

1.3 *Judex Facti* Juga Salah Menerapkan Hukum Dalam Menentukan Dasar Hukum Mengenai Jumlah Kompensasi Akibat Putusnya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dan Termohon Kasasi (d/h Penggugat).

23. Bahwa, oleh karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam merumuskan dasar hukum mengenai putusannya hubungan kerja antara



Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam pertimbangannya pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan, padahal tidak pernah diberikannya/diterbitkannya surat peringatan apapun oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sejak ketidak-hadiran Termohon Kasasi (d/h Penggugat) untuk bekerja pada tanggal 1 April 2015 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Pertama, Surat Panggilan Kedua, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat); Maka membuat *Judex Facti* juga salah menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai jumlah kompensasi akibat putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), sebagaimana hal ini juga tercantum dalam pertimbangannya pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61 tersebut, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bunyi lengkap pertimbangannya adalah sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka berdasarkan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut; (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”



24. Bahwa, oleh karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai jumlah kompensasi akibat putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), sebagaimana yang tercantum dalam pertimbangannya paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61 tersebut, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka *Judex Facti* juga menjadi salah menerapkan hukum dalam menghitung jumlah kompensasi akibat putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) yang tercantum dalam pertimbangannya pada paragraph 2 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61, yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa sesuai fakta di atas dan berdasarkan pada bukti T-2 dan T-12 maka Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak Oktober 2012 dan berakhir tanggal 30 April 2015 dengan gaji/bulan Rp2.295.804,00 maka hak-hak yang harus diberikan kepada Penggugat adalah:

Masa kerja 2 tahun 6 bulan;

Uang Pesangon 3 x Rp2.295.804,00 Rp 6.887.412,00

Uang Penggantian Hak 15% x Rp 6.887.412 Rp 1.033.112,00

Total Rp 7.920.524,00

Terbilang: tujuh juta sembilan ratus dua puluh ribu lima ratus dua puluh empat rupiah”;

25. Bahwa, penerapan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh *Judex Facti* sebagai dasar hukum mengenai penentuan jumlah kompensasi akibat putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), di mana merupakan jumlah kompensasi yang diberikan akibat putusannya hubungan kerja berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan, adalah membuat *Judex Facti* juga tidak konsisten dalam memberikannya, di mana sebelumnya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir;



26. Bahwa, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 tersebut di atas, maka dalam penentuan jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) *Judex Facti* seharusnya berpedoman pada Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (5), yang menyebutkan bahwa:

Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

3. "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

juncto

Pasal 35 ayat (5) Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses:

5. Karyawan yang mangkir (tidak masuk kerja) tanpa izin 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sepihak dan karyawan yang bersangkutan berhak atas sisa upah bulan berjalan, uang penggantian hak yang meliputi sisa cuti yang telah jatuh tempo dan biaya pemulangan ke daerah asal penerimaan sesuai kesepakatan awal yang tercantum di Perjanjian Kerja dan Uang Pisah yang besarnya 10% dari metode perhitungan uang penghargaan masa kerja yang tercantum di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku";

27. Bahwa, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka jelas dan sangat tidak dapat terbantahkan bahwa terdapat ketidak-konsistenan *Judex Facti* dalam merumuskan dan menentukan dasar hukum yang tepat terkait dengan penentuan jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), sehingga oleh karena itu adalah sangat beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim Agung untuk membatalkan putusan *a quo*;



28. Bahwa, dengan demikian dapat disimpulkan, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, pertimbangan-pertimbangan hukum yang disampaikan oleh *Judex Facti* yang menggunakan rujukan Pasal 34 ayat (2) huruf g Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses tentang pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran tindakan disiplin yang telah diberikan surat peringatan sebagaimana disebutkan dalam pertimbangannya pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61 adalah tidak relevan dalam perkara *a quo*, padahal sebelumnya pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 *Judex Facti* telah menegaskan bahwa Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri akibat mangkir;

Selanjutnya tidak relevannya penggunaan rujukan Pasal 34 ayat (2) huruf g Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Tindakan Disiplin Yang Telah Diberikan Surat Peringatan sebagaimana dimaksud di atas, mengakibatkan *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam merumuskan dasar hukum mengenai putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) dalam pertimbangannya pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan setelah kepada pekerja/buruh diberikan surat peringatan, padahal tidak pernah diberikannya/ diterbitkannya surat peringatan apapun oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) kepada Termohon Kasasi (d/h Penggugat) sejak ketidak-hadiran Termohon Kasasi (d/h Penggugat) untuk bekerja pada tanggal 1 April 2015 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Pertama, Surat Panggilan Kedua, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 10/JMSE-SK/PHK/IV/15 tanggal 30 April 2015 oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat);

Lebih Lanjut, oleh karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam merumuskan dasar hukum mengenai putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) sebagaimana dimaksud di atas, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka membuat *Judex Facti* juga salah menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai perhitungan jumlah kompensasi akibat



putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana hal ini jugatercantum dalam pertimbangannya paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61 tersebut;

Sehingga, oleh karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam menentukan dasar hukum mengenai perhitungan jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) sebagaimana dimaksud di atas, yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka *Judex Facti* juga menjadi salah menerapkan hukum dalam menghitung jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) yang tercantum dalam pertimbangannya pada paragraph 2 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61;

29. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, pertimbangan-pertimbangan hukum yang disampaikan oleh *Judex Facti* dalam merumuskan dan menentukan:

- Dasar hukum yang tepat terkait putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
- Dasar hukum mengenai perhitungan jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), yaitu: menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beserta hasil perhitungannya;

sebagaimana dalam:

- Pertimbangan pada paragraph 3 halaman 68 Putusan PHI Nomor 61;
- Pertimbangan pada paragraph 5 halaman 68 sampai dengan paragraph 1 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61; dan
- Pertimbangan pada paragraph 2 halaman 69 Putusan PHI Nomor 61;

telah sangat keliru sehingga perhitungan hak-hak Termohon Kasasi (d/h Penggugat) yang harus diberikan oleh Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) tidak didasarkan pada pertimbangan hukum yang sebenarnya, sehingga oleh



karena itu adalah sangat beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim Agung untuk membatalkan putusan *a quo*;

30. Sebagai penutup, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat) karena Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* pada paragraph 6 halaman 67 Putusan PHI Nomor 61 tersebut di atas, *Judex Facti* seharusnya berpedoman pada Pasal 168 ayat (1) *juncto* ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Perusahaan 2016-2018 PT Jaya Mandiri Sukses sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (5), dalam merumuskan dan menentukan dasar hukum yang tepat terkait putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat), serta dasar hukum mengenai perhitungan jumlah kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dan Pemohon Kasasi (d/h Tergugat);

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

1. Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada putusannya Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr., tanggal 10 Januari 2017, yang menolak santunan cacat fungsi 80% Pemohon Kasasi yang sudah mendapat Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 568/1101/1.6/09/2005 tertanggal 3 September 2015, sebagaimana dengan pertimbangan dalam hal 65 alinea ke 3 (tiga) dan hal 66 alinea 1 (satu) dengan alasan bahwa Termohon Kasasi telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik, adalah sangat keliru, serta tidak didasarkan hukum dan fakta, karena:
 - 1.1. Nyatanya tidak satupun karyawan Termohon Kasasi yang mendapat pelayanan kesehatan dari Termohon Kasasi sebab Poliklinik yang ada di Perusahaan pada umumnya hanyalah sebagai tindakan pertama bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan, bukan untuk tempat opname karena dalam poliklinik tidak disertai dengan keberadaan dokter. Selain hal tersebut Poliklinik di lapangan hanya diperuntukkan kepada karyawan permanen bukan untuk karyawan dengan status Buruh Harian Lepas (BHL);



- 1.2. Apabila Termohon Kasasi benar melaksanakan pemeliharaan kesehatan yang lebih baik dari pada program Jamsostek bagi karyawan yang berstatus BHL, maka seharusnya seluruh karyawan harus memiliki kartu jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai pertanda bahwa karyawan Termohon Kasasi telah dijamin dalam program jaminan pemeliharaan kesehatannya yang lebih baik yang tentunya disertai dengan surat kerja sama antara Termohon Kasasi dengan rumah sakit, namun nyatanya hal tersebut tidak ada sama sekali;
Pelayanan yang lebih baik sebagaimana dimaksud oleh Termohon Kasasi, seharusnya dibuktikan dengan perbandingan, misalnya, bahwa dalam jamsostek pelayanan kesehatan adalah dengan plafon sedangkan dalam jaminan kesehatan yang dipakai Termohon Kasasi adalah tanpa plafon;
- 1.3. Bahwa alasan atau pertimbangan Majelis Hakim ini sangatlah tidak mungkin, karena karyawan Termohon Kasasi yang berstatus permanen saja, jaminan pemeliharaan kesehatannya hanya didasarkan Jamsostek, lalu bagaimana mungkin jaminan kesehatan bagi karyawan yang berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) dilayani dengan Jaminan Kesehatan yang lebih baik dari Jamsostek, sangat tidak masuk akal;
- 1.4. Bahwa seharusnya Majelis Hakim tidak menolak untuk mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi atas Penetapan Pegawai Pengawas Nomor 568/1101/1.6/09/2005 tertanggal 3 September 2015, tentang, "Penetapan Besarnya Persentase Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Atas Nama Sdri. Nadirah Karyawan PT Jaya Mandiri Sukses", sebab sampai gugatan ini Penggugat daftarkan, Termohon Kasasi tidak pernah menolaknya baik pada tingkat Pegawai Pengawas Provinsi atau tingkat Pengawas Pusat atau juga melalui Pengadilan Tata Usaha Negara, bahkan masalah cacat fungsi ini tidak pernah dibantah oleh Termohon Kasasi pada saat diproses oleh Pegawai Pengawas pada Kantos Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara sebagaimana terurai pada alasan Termohon Kasasi dalam Anjuran tertanggal 29 September 2015 Nomor 567/1137/1.5.1/09/2015 yang sudah Pemohon Kasasi uraikan dalam Replik pada poin, 3.2, berdasarkan hal-hal tersebut Pemohon Kasasi beranggapan bahwa pertimbangan Majelis Hakim atas masalah ini adalah sangat keliru sekaligus melampaui batas kewenangannya,



karena pembatalan penetapan adalah hak dari Pegawai Pengawas baik melalui tingkat Provinsi atau tingkat pusat atau melalui putusan Pengadilan Tata Usaha Negara;

Dari hal tersebut, terlihat bahwa Majelis Hakim yang mengadili perkara ini telah membuat pertimbangannya yang tidak sesuai dengan hukum sehingga Majelis Hakim secara nyata telah melampaui batas kewenangannya;

2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap pertimbangan Majelis Hakim yang menganggap bahwa Pemohon Kasasi adalah Buruh Harian Lepas (BHL) yang didasarkan kepada Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 100/Men/VI/2004, adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

- 2.1. Karena nyatanya di lapangan bahwa jumlah hari kerja Pemohon Kasasi dan karyawan BHL lainnya adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu bahkan kadang-kadang 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu apabila ada pekerjaan yang sangat perlu;

- 2.2. Karena dalam kenyataannya Pemohon Kasasi dan karyawan lainnya bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan adapun perubahan hari kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah sejak 07 Maret 2016 dengan Nomor Surat 007/Korwil-SBSI/Kaltim/III/2016 (Terlampir) setelah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kalimantan Timur memberitahukan bahwa Termohon Kasasi telah salah dalam mempekerjakan karyawannya yang berstatus buruh harian lepas yang akibatnya seluruh karyawan Termohon Kasasi secara hukum telah menjadi karyawan permanen;

- 2.3. Bahwa saksi Termohon Kasasi yang bernama Bahar yang merupakan Estate Manager pada Termohon Kasasi pada tahun sebagaimana dalam alat bukti, pada saat keterangan saksi, tidak dapat membuktikan bahwa gaji Pemohon Kasasi sebagaimana dalam bukti Termohon Kasasi apabila dibagi dengan jumlah hari kerja adalah sesuai dengan jumlah gaji Pemohon Kasasi, hal ini membuktikan bahwa tidak benar jumlah hari kerja Pemohon Kasasi adalah kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam) dalam 1 (satu) bulan namun anehnya keterangan saksi atas nama Bahar ini tidak dibuat Majelis Hakim dalam mengambil keputusan dalam perkara *in casu*;

- 2.4. Bahwa sifat pekerjaan yang dikerjakan Pemohon Kasasi dan karyawan buruh harian lepas lainnya adalah bersifat tetap karena sifat pekerjaan



yang selama ini menjadi pekerjaan Pemohon Kasasi dan karyawan BHL lainnya tidak tergantung kepada volume pekerjaan, tidak bersifat sementara dan sudah lebih dari 3 bulan serta waktu kerja Pemohon kasasi lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

- 2.5. Bahwa untuk menghilangkan masa kerja yang sebenarnya atas karyawan buruh harian lepas lainnya termasuk Termohon Kasasi, juga mengenai jumlah hari kerja dalam sebulan, Termohon Kasasi tidak membuat absensi yang baik bagi karyawannya serta tidak memberikan slip gaji karyawannya, sehingga Penggugat tidak dapat membuktikan secara administrasi tentang sejak kapan Pemohon Kasasi mulai bekerja serta apakah Pemohon Kasasi bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari) dalam sebulan;

Dari alasan-alasan ini telah sangat jelas Majelis telah keliru dalam membuat pertimbangan hukumnya sebab Majelis Hakim tidak mempertimbangkan sifat pekerjaan yang Pemohon Kasasi ajukan, masa kerja Pemohon Kasasi sudah lebih dari 3 (tiga) tahun serta hari kerja Pemohon Kasasi yang melebihi dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, sehingga berdasarkan Pasal 10 ayat (3) keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/2004, sangat beralasan apabila Majelis mengabulkan status kekaryawanan Pemohon Kasasi sebagai karyawan permanen, oleh karenanya sangat beralasan apabila Pemohon Kasasi berhak atas upah selama proses karena status Pemohon Kasasi sudah menjadi karyawan permanen serta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dilakukan tanpa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang menganggap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sangat bertentangan dengan hukum, sebab:

- 3.1. Karena secara kasat mata, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah sangat bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) yaitu pada saat Pemohon Kasasi masih dalam keadaan sakit, sebagaimana dalam bukti P. 1, berupa surat Keterangan Dokter bentuk K.K 4 tertanggal 22 April 2015 bukti mana membuat Pegawai Pengawas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Penetapan Nomor 568/1101/1.6/09/2005 tanggal 03



September 2015 (bukti P. 2) padahal sesuai dengan dalil Pemohon Kasasi dalam Jawabannya bahwa Pemohon Kasasi baru diputuskan Hubungan Kerjanya pada tanggal 30 April 2015 yang dikuatkan juga sebagaimana dalam bukti Termohon Kasasi pada T. 12;

- 3.2. Bahwa alasan Termohon Kasasi, yang menganggap Pemohon Kasasi mangkir kerja karena sudah dipanggil dua kali yaitu pada tanggal 11 April 2015 dan tanggal 17 April 2015, hanyalah berupa alasan bohong Termohon Kasasi saja sebagai upaya untuk membenarkan seolah-olah tindakannya yang telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali kepada Pemohon Kasasi adalah benar, sehingga berdasar bagi Termohon Kasasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pemohon Kasasi telah mangkir, namun nyatanya pemanggilan tersebut sangat penuh dengan tipu muslihat atau kelecikan dari Termohon Kasasi, sebab nyatanya berdasarkan bukti P. 15, yaitu surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara tertanggal 27 Maret 2005, Termohon Kasasi telah dipanggil untuk datang menghadiri sidang Mediasi tanggal 1 April 2015, hal ini membuktikan bahwa surat panggilan Termohon Kasasi hanyalah berupa kebohongan karena seharusnya Termohon Kasasi sudah bukan pada waktunya lagi untuk memanggil Pemohon Kasasi untuk bekerja karena pada saat tersebut permasalahan ini sudah ditangani oleh Disnaker Transmigrasi untuk dimediasi, oleh karenanya pemanggilan Termohon Kasasi sangat tidak sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Hal ini membuktikan bahwa Majelis hakim dalam perkara ini sama sekali tidak mempertimbangkan bukti Pemohon Kasasi (bukti P. 15) sehingga sangat berdasar apabila kami berpendapat bahwa Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini tidak mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada kebiasaan dan keadilan sebagaimana diamanatkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- 3.3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang mengatakan bahwa tindakan Termohon Kasasi yang menganggap bahwa Termohon Kasasi sudah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi telah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku adalah sangat keliru, kekeliruan mana dapat terlihat dari keputusan Majelis Hakim yang memutuskan perkara ini didasarkan atas Pasal 161 Undang-



Undang Nomor 13 Tahun 2003, padahal apabila Majelis menganggap bahwa putusan Termohon Kasasi sudah tepat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi maka seharusnya Majelis Hakim memutuskan pemutusan hubungan kerja ini harus didasarkan kepada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan mangkir sehingga tidak berhak atas uang pesangon, bukan didasarkan atas pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Jadi sangat terlihat bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara ini sangat tidak konsisten dan oleh karenanya sangat wajar apabila Pemohon Kasasi menganggap bahwa Majelis dalam memutus perkara ini sarat dengan kepentingan, hal ini didukung juga dengan jarak antara kesimpulan dengan putusan atas perkara ini cukup lama yaitu sekitar lebih kurang 1 (satu) bulan;

4. Bahwa mengenai masa kerja Pemohon Kasasi yang oleh Majelis Hakim bahwa Pemohon Kasasi bekerja pada Termohon Kasasi sejak Tahun 2012, Pemohon Kasasi sangat keberatan, karena Majelis Hakim benar-benar tidak mempertimbangkan keterangan saksi yang Pemohon Kasasi ajukan (saksi Hasem dan saksi Juliana Jumin) pada hal kedua saksi yang Pemohon Kasasi ajukan adalah paling mengetahui kejadian yang sebenarnya di mana kedua saksi mengatakan bahwa Pemohon kasasi adalah bekerja sejak Tahun 2011 namun karena Termohon Kasasi dengan kelicikannya tidak memberikan kehadiran tanda bukti secara teknis dan hanya menulis dalam bentuk kertas serta juga tidak memberi bukti pembayaran gaji kepada Pemohon Kasasi dan karyawan Harian lainnya, sehingga Pemohon Kasasi tidak dapat membuktikannya secara tertulis, namun melalui kedua saksi (Hasem dan Juliana Jumin) tersebut yang merupakan mantan karyawan dan yang masih karyawan Termohon Kasasi khususnya saksi atas nama Juliana Jumin, yang sampai saat ini masih karyawan Termohon Kasasi, sehingga sangat tidak mungkin untuk memberi keterangan yang tidak benar karena dengan keterangan yang tidak benar tersebut, saksi akan dapat diberi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan memberi keterangan palsu;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memori kasasi masing-masing tanggal 3 Februari 2017 dan kontra memori kasasi masing-masing tanggal 17 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan *Judex Facti*, pekerja berdasarkan alat bukti T.2, 3, 4, 5 dan keterangan saksi Rahima dalam satu bulan bekerja kurang lebih dari 21 hari selaku pekerja lepas, sehingga dalam Pemutusan Hubungan Kerja tidak berhak atas uang kompensasi berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;
2. Bahwa Pekerja selama bekerja telah mengalami kecelakaan kerja sebagaimana dikuatkan oleh bukti KK-4 yang dibuat dr. Henry Lasut tanggal 22 April 2015 sebelum Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha tertanggal 30 April 2015 (vide bukti T.12) dan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tentang Prosentase Cacat Akibat Kecelakaan Kerja (vide bukti P.2);
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Kepmenaker Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 terhadap Pekerja Harian Lepas selaku penerima upah, Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program Jamsos yang meliputi program JKK, JK, JHT dan JPK;
4. Bahwa berdasarkan bukti P.2 berupa Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah terjadi cacat akibat kecelakaan kerja dengan nilai jumlah santunan Rp61.152.000,00 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah) dan ternyata pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsos yang sifatnya wajib, maka tepat dan beralasan hukum santunan cacat *a quo* menjadi kewajiban pengusaha membayar secara tunai kepada pekerja;
5. Bahwa dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya menyatakan pengusaha tidak berkewajiban membayar santunan cacat dengan mendasarkan Ketentuan Karyawan Buruh Harian Lepas 2011 *Green Eagle Group qq* Pengusaha/Tergugat tidak dibenarkan karena bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan

Halaman 40 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: PT JAYA MANDIRI SUKSES dan Pemohon Kasasi II: NADIRAH, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr., tanggal 10 Januari 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: **PT JAYA MANDIRI SUKSES** dan Pemohon Kasasi II: **NADIRAH** tersebut;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 61/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr., tanggal 10 Januari 2017;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tanggal 30 April 2015 adalah sah;
3. Menghukum Tergugat/Pengusaha membayar kepada Penggugat/Pekerja uang pengganti santunan cacat akibat kecelakaan kerja sejumlah Rp61.152.000,00 (enam puluh satu juta seratus lima puluh dua ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 6 Juli 2017 oleh H. Panji Widagdo,

Halaman 41 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 42 dari 42 hal. Put.Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)