



PUTUSAN

Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

DANRES SIAHAAN, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jl. A. Yani, GG Betany, RT./RW.; 005/003, Kel./Desa; Simpang Empat Sungai Baru, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Prov. Kalimantan Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Kushadi Rianto, S.H., Advokat pada Kantor Kushadi Rianto, S.H., Beralamat di Jl. Dahlia Kebun Sayur RT. 13 No. 42, Kelurahan Mawar, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Agustus 2024, sebagai **Penggugat**;

l a w a n

PT DAEMA HENWA Tbk., berkedudukan dan berkantor pusat di Bakrie Tower, Lantai 8, Rasuna Epicentrum, Jl. HR, Rasuna Said, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan 12940, yang diwakili oleh Mahmud Samuri selaku Direktur, berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Pemegang Saham No. 14 tanggal 25 Juni 2024, dihadapan Notaris R.M. Dendy Soebangil, S.H., M.Kn., dalam hal ini memberikan kuasa kepada Adi Azwin Harahap, Michael Alexander Ginting, Handhina Aria Nata, Dion BR Nugraha, kesemuanya adalah karyawan PT Darma Henwa. Tbk yang beralamat di Bakrie Tower, Lantai 8, Rasuna Epicentrum, Jl. HR, Rasuna Said, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan 12940, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Oktober 2024, sebagai **Tergugat**;

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

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2 Oktober 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan

Halaman 1 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 7 Oktober 2024 dalam Nomor Register 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

I Dasar gugatan:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap (PKWTT) yang bekerja sebagai Operator Alat Berat di perusahaan Tergugat PT Darma Henwa. Tbk , mulai bekerja tanggal, 11 Februari 2011 dan di Putus Hubungan Kerja (PHK) tanggal 28 Februari 2024, dengan alasan "Edisiensi", dengan masa kerja 11 (Sebelas) tahun lebih;
2. Bahwa Tergugat adalah perusahaan Go Publik (Tbk) yang bergerak di sektor usaha pertambangan Batubara beralamat Kantor cabang Site Mining Asa-asam Coal Project Jl. A. Yani Km.130, Desa Pandan Sari, Kecamatan Kintap, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan Kantor Pusat Perusahaan beralama di Bakrie Tower, Lt. 8, Jl. HR, Rasuna Said, Kuningan Jakarta Selatan 12940 DKI Jakarta;
3. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan PT Darma Henwa. Tbk di lokasi Site Mining Asam-Asam Coal Project, Desa Asam-Asam, Kecamatan Pandan Ssari, Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. sebagai Operator Alat Berat Excavator, selain itu Penggugat juga aktif sebagai pengurus Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kimia Energi dan Pertambangan (KEP) -SPSI PT Darma Henwa.Tbk Kabupaten Tanah Laut, yang didirikan oleh Penggugat bersama rekan rekan pengurus lainnya pekerja/buruh PT Darma Henwa. Tbk Asam-asam Coal Project;
4. Bahwa organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh PUK KEP-SPSI PT Darma Hemwa.Tbk resmi berdiri pada tanggal, 7 Juli 2017 dengan Bukti Pencatatan Nomor: 10/DTKP/HIPK-PK/VII/2017 dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kanbupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan, dimana Penggugatduduk di kepengurusan organisasi sebagai Sekretaris;

II. DALAM POKOK PERKARA;

1. Bahwa awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan selama menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh PUK PT Darma Henwa,Tbk Penggugat aktif dan gigih memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh di lingkungan kerja Tergugat terkait pemberian bonus pencapaian target produksi dan pelaksanaan "sistem pengupahan" sesuai dengan ketentuan normatif yang wajib

Halaman 2 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilaksanakan oleh Tergugat dalam menjalankan kegiatan usahanya, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor:1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah;

2. Bahwa Penggugat termotivasi untuk memperjuangkan terkait pelaksanaan “Struktur dan Skala Upah” terutama melihat pentingnya “Struktur” (penggolongan jabatan berdasarkan Grade) pada kelompok pekerja “non staff” (para Operator Alat Berat) yang tidak dinilai berdasarkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang dimiliki dan ketrampilan, serta pentingnya adanya perbedaan “skala” atau sundulan masa kerja antara pekerja/buruh yang baru masuk dan yang sudah lama bekerja, sehingga tercipta sistem pengupahan yang berkeadilan yang dilaksanakan oleh Tergugat bisa memberikan dan meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;
3. Bahwa sesuai fakta yang terjadi sebenarnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sebagai pekerja maupun pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan tanpa dasar alasan adanya kesalahan, dan/atau melakukan pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maupun Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di perusahaan, sehingga hal demikian seharusnya dihindari sebisa mungkin, sebagaimana ditegaskan Ps1 151 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai-berikut :
 - Pasal 151 menyatakan;
 - Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Bahwa demikian juga larangan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sebagai pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, karena bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf g UU No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja:
 - Pasal 153 Ayat (1) menyatakan:
 - Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
 - huruf g
 - mendirikan, menjadi anggota dan /atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas keepakatam Pengusaha, atau berdasarkan

Halaman 3 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

5. Bahwa karena sering menuntut perubahan sistem pengupahan sampai akhirnya Penggugat dicari-cari kesalahannya dan menjadi target untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat, karena dinilai merintangi dan mengganggu kebijakan perusahaan yang tidak melaksanakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI dibidang pengupahan terhadap pekerja Non Staff (Operator Alat Berat) tersebut di atas, dengan menggunakan alasan "Efisiensi" pengurangan tenaga kerja; .
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar kebijakan "Efisiensi" pada tanggal 28 Februari 2024 terhadap Penggugat, bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di perusahaan ;
Dimana Surat Edaran Menteri tersebut menegaskan, dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan berbagai upaya sebagai-berikut:
 - a. Mengurangi Upah dan fasilitaspekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
 - b. Mengurangi shift;
 - c. Membatasi/menghapus kerja lembur;
 - d. Mengurangi jam kerja;
 - e. Mengurangi harikerja;
 - f. Meliburkan atau merumahkan pekeja/buruh secara bergilir untuk sementaawakt;
 - g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
 - h. Memberikan pension bagi yang sudah memenuhi syarat;

Sesuai fakta sebenarnya terjadi, dalam hal ini Tergugat tidak menunjukkan dan memperlihatkan upaya maksimal sebelum mengambil keputusan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagaimana ditegaskan dalam Surat Edaran (SE) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor:: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, berupa langkah-langkah nyata dan terukur untuk mengatasi kesulitan keuangan yang dihadapi perusahaan;

Halaman 4 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa demikian juga tata-cara pelaksanaan kebijakan Eisiensi dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di lingkungan kerja Tergugat periode Thn 2024-2026 pada Psl. 58 ayat (1) menerangkan dan mengatur tentang tujuan merumahkan pekerja, yaitu apabila terjadi kelebihan tenaga kerja yang berakibat terhadap biaya operasional perusahaan, dengan tidak terlebih dahulu melakukan "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" namun terlebih dahulu melakukan langkah-langkah preventif kepada pekerjanya sebagai-berikut:

□ Pasal 58 ayat (1) mnyatakan:

- Dalam hal perusahaan kelebihan tenaga kerja dan/atau pengurangan rencana produksi dan/atau terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan jumlah pekerja perusahaan untuk sementara waktu, dalam rangka mengurangi beban perusahaan, maka perusahaan dapat merumahkan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai batas waktu yang ditentukan perusahaan ;
dengan demikian sudah sangat jelas dan terang tujuan merumahkan pekerja/buruh di perusahaan Tergugat adalah sebagai upaya maksimal dan "upaya preventif" sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan sebagai indikator adanya kesulitan keuangan yang dialami, namun hal tersebut tidak pernah dilakukan oleh Tergugat, yang langsung di putus hubungan kerja;

8. Bahwa selain itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sebagai pekerja yang dilakukan tanpa dasar alasan kesalahan, dan/atau melakukan pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maupun Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di perusahaan, seharusnya dihindari sebisa mungkin, sebagaimana ditegaskan Psl 151 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentan Cipta Kerja sebagai-berikut :

□ Pasal 151 menyatakan;

- Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

9. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan alasan "Efisiensi" pengurangan atau perampangan struktur organisasi perusahaan cenderung bersifat "Subyektif" berindikasi menghalang-halangi kegiatan berserikat, mengingat kedudukan Penggugat dalam organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sekretaris yang seharusnya dihargai perannya dalam menjalankan kegiatan berserikat, sesuai sebagaimana perlindungan yg

Halaman 5 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditegaskan Psl 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ;

□Psl 28 huruf a UU No. 21 Tahun 2000 menyatakan :

- Siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh, menjadi pengurus, menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Seikat Buruh dengan cara;

a. melakukan pemutusan hubungan kerja. memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi

□□Psl 43 ayat (1) dan ayat (2) UU No.21 Tahun 2000 menyatakan :

ayat (1) Barang siapa menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi Pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

ayat (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

10. Bahwa dengan demikian, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar alasan "Efisiensi" dilakukan tidak obyektif dan transparan, dan tidak sesuai fakta yang sebenarnya terjadi di perusahaan, kemudian dijadikan alasan pembenar terhadap Tergugat untuk melakukan PHK kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka "tidak ada jaminan dan kepastian hukum terhadap kebebasan berserikat" dalam memperjuangkan kepentingan atau aspirasi anggotanya, sehingga dengan demikian akan memudahkan Tergugat leluasa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di lingkungan kerja Tergugat dengan dasar alasan "Efisiensi" jika tidak ada Parameter yang jelas dan tegas;

11. Bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Penggugat yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat telah dilakukan Perundingan Musyawarah Bipartit sampai dengan Perundingan Mediasi Tri Partit oleh Mediaator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan telah dikeluarkan Surat Anjuran Nomor: 500.15.14/513/DTKP/HJSTK/2023. tertanggal, 26 Juni 2024 yang dalam pertimbangan hukum Anjuran yang dikeluarkan dibuat secara tidak Obyektif karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku yang memberikan perlindungan terkait

Halaman 6 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kebebasan berserikat pekerja/buruh seharusnya bebas dari campur tangan (intervensi) pengusaha (pemberi kerja);

12. Bahwa surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut cenderung membenarkan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Efisiensi yang tidak mendasar dan obyektif, dimana tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi terkait kondisi perusahaan Tergugat yang tidak menunjukkan indikator adanya upaya maksimal pencegahan sebelum dilakukan PHK adalah bertentangan menurut hukum;

13. Bahwa oleh karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak tanggal 28 Februari 2024 secara sepihak, dan selama proses penyelesaian "Non litigasi" melalui perundingan Bipartit sampai dengan Mediasi Tri Partit Penggugat sudah tidak diperbolehkan melaksanakan kewajibannya untuk bekerja, sehingga hal ini bertentangan sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Psl.157A ayat (1) yang menyatakan sebagai berikut:

¶ Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksa hak dan kewajibannya;

Oleh karena itu Penggugat berhak memperoleh haknya berupa Upah selama 4 (empat) bulan sebesar 4 x Rp 3.467.075,00 sampai keluarnya Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut tanggal 26 Juni 2024;

14. Bahwa oleh karena status hubungan kerja Penggugat adalah sebagai pekerja tetap (PKWTT), maka berhak memperoleh uang proses sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 37/PUU-IX/2011, selama 6 (enam) bulan Upah

15. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGUAT oleh Tergugat dalam kedudukannya sebagai pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf g UU No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja:

¶ Pasal 153 Ayat (1) menyatakan:

Halaman 7 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

huruf g

□ mendirikan, menjadi anggota dan /atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

16. Bahwa sesuai fakta yang terjadi sebenarnya, sebagaimana telah diuraikan dan jelaskan di atas, maka menurut hukum secara faktual dan tegas, tidak ada bukti yang menunjukkan Tergugat sedang mengalami kondisi kesulitan keuangan sehingga melakukan kebijakan "Efisiensi" sesuai sebagaimana dimaksud bunyi Pasal 154 A ayat (1) huruf b Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Psl. 43 ayat (2) huruf (a,b,c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, namun jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dibenarkan menurut hukum, maka Penggugat meminta uang pesangon dengan perhitungan sebagai-bereikut:

16.1.Data diri Pekerja:

- 1.Nama : Danares Siahaan
- 2.Jabatan : Operator Alat Berat Excavator
- 3.Masa Kerja` :
 - a.Mulai kerja : 11 Februari 2011
 - b.Di PHK : 28 Februari 2024
 - c.Maasa Kerja : 13 tahun lebih 13 hari
 - d.Upah/Gaji : Rp 3.467.075,00

□Keterangan :

Upah /Gaji di atas adalah Upah/Gaji biasa diterima Penggugat dalam setiap bulannya sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

16.2.Perhitungan Pesangon PHK :

1.Uang Pesangon PHK :

$$o1 \times (9 \times \text{Rp } 3.467.075,00) = \text{Rp } 31.203.675,00$$

2. Uang Penghargaan Masa kerja

$$o1 .x (5 \times \text{Rp } 3.467.075,00) = \text{Rp } 17.335.375,00 .$$

Halaman 8 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = Rp 48.539.000,

3. Uang Penggantian Hak

o Cuti yg blm diambil 12 x Rp 3.467.075,00

= Rp 1.386.830,00

30 Total Jumlah

= Rp 49.925.830,00

4. Uang Proses

o 6 x Rp 3.467.075,00

= Rp 20.802.450,00

Total Jumlah

= Rp 70.728.280,00

Terbilang : # Tujuh Puluh Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah #

17. Bahwa berdasarkan ketentuan yang ditegaskan Psl. (9,28 dan 43) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Kebebasan berserikat jo. Psl. 151 dan 153 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang memberikan perlindungan terkait kebebasan berserikat, maka Penggugat meminta kepada yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) agar berkenan membatalkan PHK Penggugat oleh Tergugat dan mengembalikan Penggugat untuk bekerja seperti semula;

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang sudah Penggugat sampaikan sebagaimana dalil dalam Posita tersebut di atas, maka cukup kiranya menjadikan pertimbangan bagi yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Banjarmasin dalam memberikan penilaian tentang duduk perkara perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat guna memberikan Putusan seadil adiknya;

III. TUNTUTAN:

PRIMAIR:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau, ...
2. Menyerahkan keputusan sepenuhnya Kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, apakah Penggugat dipekerjakan kembali atau dinyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan alasan "Efisiensi" sesuai Psl. 43 ayat (2) PP Momor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan "Efisiensi" oleh Tergugat Kepada Penggugat tidak memenuhi dan bertentangan dengan

Halaman 9 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 153 ayat (1) huruf g UU No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja karena mendasar dan beralasan hukum;

4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan "Efisiensi" terhadap Penggugat bertentangan dan melanggar Psl. (9,28 dan 43) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Kebebasan Berserikar jo. persyaratan "Formil" sebagaimana ditegaskan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di perusahaan;
5. Meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar Tergugat membayar Uang Proses sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 37/PUU-IX/2011, selama 6 (enam) bulan;
6. Menghukum Tergugat agar memenuhi dan melaksanakan isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (Incract Van Geweiseje);
7. Menghukum Tergugat membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini, .
8. Menghukum Tergugat agar membayar Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan "Efisiensi" sesuai ditegaskan bunyi Pasal 154 A ayat (1) huruf b Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Psl. 43 ayat (2) huruf (a,b,c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

8.1. Perhitungan Uang Pesangon PHK :

a. Uang Pesangon PHK :

$$01 \times (6 \times \text{Rp } 3.467.075,00) = \text{Rp } 31.203.675,00$$

b. Uang Penghargaan Masa kerja

$$01 \times (5 \times \text{Rp } 3.467.075,00) = \text{Rp } 17.335.375,00 .$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 48.539.000,00$$

c. Uang Penggantian Hak

$$0 \text{ Cuti yg belum diambil } 12 \times \text{Rp } 3.467.075,00 = \text{Rp } 1.386.830,00$$

$$30 \text{ Total Jumlah} = \text{Rp } 49.925.830,00$$

Halaman 10 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Uang Proses

o6 x Rp 3.467.075,00

= Rp 20.802.450,00

Total Jumlah

= Rp 70.728.280,00

Terbilang : #Tujuh puluh juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah#

Subsida

Apabila yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

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

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

(2.4) Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.6) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Bahwa, Tergugat dengan ini menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat tertanggal 7 Oktober 2024, kecuali yang Tergugat akui dengan tegas dalam jawaban pada persidangan perkara ini.

I.TENTANG IDENTITAS TERGUGAT TIDAK BENAR (TIDAK MENYEBUTKAN IDENTITAS DIREKTUR UTAMA DENGAN LENGKAP)

1. Bahwa, untuk menentukan apakah gugatan para Penggugat tidak jelas atau kabur, Majelis Hakim akan berpedoman pada hukum acara yang berlaku dan doktrin hukum serta praktek peradilan (lc. HIR/RBG dan RV);
2. Bahwa, berdasarkan Pasal 142 RBG/118 HIR dan Pasal 8 Nomor 3 RV serta praktek peradilan mengenai syarat-syarat formil yang harus dipenuhi oleh para Penggugat dalam merumuskan surat gugatan adalah sebagai berikut :

Halaman 11 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Surat gugatan harus diberi tanggal, bulan, tahun, dan ditandatangani oleh Penggugat atau kuasanya;
 - b. Surat gugatan harus diajukan kepada Pengadilan sesuai dengan kompetensi relatif dan kompetensi absolutnya;
 - c. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak;
 - d. Menguraikan duduk perkara, peristiwa hukum, hubungan hukum dan dasar hukum dalam Posita gugatan atau Fundamentum Petendi secara jelas dan rinci;
 - e. Menyebutkan Petitum gugatan dengan jelas dan tegas;
3. Bahwa, syarat-syarat formil di atas adalah bersifat kumulatif, yang jika tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut dalam mengajukan surat gugatan ke Pengadilan dapat mengakibatkan surat gugatan kabur (Obscur Libel) dan atau salah alamat (Error In Persona);
 4. Bahwa, gugatan Penggugat yang diajukan dengan Register Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm, cukup jelas tanpa menyebutkan Identitas Tergugat secara lengkap (Nama Lengkap Direksi, Tempat dan Tanggal Lahirnya, Pendidikan Terakhir, Agama, Kawin/Tidak Kawin dan sebagainya), karena penyebutan nama pimpinan dalam suatu perusahaan (Ic. PT Darma Henwa Tbk) terhadap suatu surat gugatan dalam melakukan gugatan kepada Badan Hukum haruslah dengan cermat dan akurat karena menurut Hukum Perseroan menyatakan bahwa: "Direksi/Direktur adalah sebagai personifikasi dari suatu Badan Hukum yang berwenang bertindak untuk melakukan perbuatan hukum di dalam maupun di luar perusahaan";
 5. Bahwa, oleh karena surat gugatan Penggugat tidak mencantumkan Identitas Tergugat dengan lengkap dan kabur, maka surat gugatan Penggugat menjadi cacat, kabur dan tidak jelas, sehingga oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya - tidaknya terhadap gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

II. GUGATAN PENGUGAT KABUR (OBSCUR LIBEL)

1. Bahwa, berdasarkan Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan praktek karangan Nyonya Retno Sutantio, SH dan Iskandar Oeripkartawinata, SH, halaman 17 menyatakan "Suatu gugatan harus memuat gambaran yang jelas mengenai duduk persoalan dengan kata lain dasar gugatan harus dikemukakan dengan jelas". Dalam Hukum Acara Perdata bagian dari gugatan ini disebut Fundamentum Petendi atau Posita. Suatu Posita terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu

Halaman 12 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bagian yang memuat alasan-alasan yang berdasar keadaan dan bagian yang memuat alasan-alasan yang berdasar hukum. Dalam surat gugatan harus pula dilengkapi dengan petitum, yaitu hal-hal yang diinginkan atau diminta oleh Penggugat agar diputuskan, ditetapkan atau diperintahkan oleh Hakim. Petitum ini harus lengkap dan jelas karena bagian dari surat gugatan ini yang penting;

2. Bahwa, bila diperhatikan dalam gugatan yang diajukan Penggugat mendalilkan cukup jelas yang pada pokoknya menyebutkan PHK Karena Efisiensi Untuk Mencegah Kerugian yang ditetapkan Tergugat tidak sesuai dengan prosedur dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, karena beberapa hal sebagai berikut :

- a. Penggugat tidak melakukan kesalahan dan/atau melakukan pelanggaran;
- b. Tergugat memPHK Pengugat karena Penggugat aktif dan gigih memperjuangkan hak-hak pekerja;
- c. Tergugat tidak merumahkan Penggugat terlebih dahulu sebelum memPHK;
- d. Tergugat tidak mengupayakan agar tidak terjadi PHK;

3. Bahwa, dalam posita gugatan Penggugat telah menguraikan dan mendalilkan tentang tindakan Tergugat memPHK Penggugat terlalu subjektif dan bertentangan dengan Perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini Penggugat lupa bahwasanya dalam Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk secara rinci dan jelas telah mengatur dasar hukum terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi untuk Mencegah Kerugian. Berikut isi dari Pasal 4 dan Pasal 69 Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk:

Pasal 4 PT Darma Henwa Tbk:

Atas persetujuan tertulis Pimpinan Perusahaan, Manajemen yang ditunjuk mempunyai kewenangan sesuai tugas dan fungsinya untuk melakukan:

- a. Menyusun dan menetapkan struktur organisasi Perusahaan.
- b. Penerimaan, pengangkatan dan pemberhentian Pekerja.
- c. Pemindahan (Mutasi), penugasan, kenaikan (Promosi) dan Penurunan (Demosi) jabatan atau golongan Pekerja.
- d. Penyesuaian, perubahan dan kenaikan upah Pekerja.
- e. Menetapkan dan merubah jadwal kerja/roster bagi Pekerja yang bekerja di lokasi proyek sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pasal 69 Ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk:

Halaman 13 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal terpaksa dilaksanakannya suatu Program Efisiensi karena penutupan proyek atau pengurangan pekerjaan atau penyesuaian jumlah kebutuhan Pekerja atau melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, sehingga terpaksa harus dilakukan PHK, maka dalam pelaksanaannya Perusahaan tetap akan memperhatikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”.

Dari ketentuan isi Pasal tersebut di atas dapat dilihat bahwasanya PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian merupakan Hak Prerogatif Perusahaan yang sifatnya tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun juga termasuk Pekerja. Sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Perusahaan di atas, dapat dipahami kalau Tergugat mempunyai hak untuk melakukan PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian sepanjang Tergugat melakukannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Jo. Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perlu Tergugat tegaskan, PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian ini dilakukan atas pertimbangan adanya ketidakseimbangan biaya operasional dengan kegiatan yang ada dilapangan, sehingga Tergugat harus melakukan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja;

4. Bahwa, berdasarkan argumentasi Tergugat yang cukup jelas dan tegas sebagaimana telah diuraikan di atas, ternyata tidak ada dasar hukum dan korelasi sama sekali dalam perkara aquo antara gugatan Penggugat dengan fakta hukum yang terjadi sebenarnya, sehingga dengan demikian terdapat 2 (dua) hal yang saling kontradiksi disatu sisi dalam gugatan yang diajukan Penggugat pada halaman 2 dan 6 point angka 1 s/d 10 yang pada intinya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat sangat aktif dan gigih memperjuangkan hak pekerja serta bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Khususnya terkait PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian. Kemudian disisi lain sesuai fakta kejadian yang sebenarnya, Penggugat bersedia di PHK apabila pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diberikan sebesar 2 PMTK. Selanjutnya Penggugat dalam petitumnya meminta pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta membayar gaji selama proses sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 35 Tahun 2001 Tentang PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian. Dalam konteks perkara aquo dapat diketahui bahwa

Halaman 14 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Fundamentum Petendi, yang mana dalil-dalil posita gugatan Penggugat tersebut terdapat ketidakjelasan dan bahkan kontradiksi antara Feitelijkegronden maupun didalam Rechtsgronden serta petitumnya;

5. Bahwa, merujuk pada penyusunan gugatan Penggugat yang tidak cermat dan tidak sistematis sebagaimana Tergugat buktikan melalui Eksepsi Butir 1 dan Butir 2, selanjutnya beberapa putusan telah memberikan pedoman atas kekaburan gugatan tersebut, yakni:

- a. Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 81 K/Sip/1971 tertanggal 9 Juli 1973 yang menyebutkan: "Jika Gugatan tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima."

- b. Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 492.K/Sip/1970 tertanggal 21 November 1970 yang menyebutkan: "Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa-apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima."

- c. Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 582.K/Sip/1973 tertanggal 18 Desember 1975 yang menyebutkan: "Karena petitum gugatan adalah tidak jelas, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima."

Bersesuaian dengan beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung tersebut di atas, maka sudah selayaknya bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) didasarkan pada sumirnya dan kaburnya gugatan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, Tergugat tetap kepada dalil-dalil yang telah dipaparkan dalam eksepsi dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil-dalil dalam pokok perkara dalam jawaban ini;
2. Bahwa, Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat di dalam gugatannya tertanggal 7 Oktober 2024, terkecuali yang diakui secara tegas dibawah ini;
3. Bahwa, Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat yang ditempatkan pada lokasi proyek PT Darma Henwa Tbk Site Asam-Asam, jabatan terakhir sebagai Operator pada Departemen Mine Operation dengan memperoleh upah sebesar Rp. 3.467.075,- (Tiga Juta Empat Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Tujuh Puluh Lima Rupiah), terhitung bekerja dari tanggal 17 Februari 2011 sampai dengan 29 Februari 2024;

Halaman 15 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa, permasalahan ini berawal dari adanya Program Efisiensi pada lokasi proyek PT Darma Henwa Tbk Site Asam-Asam. Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya karena Perusahaan Tergugat mengalami kondisi ketidakseimbangan biaya operasional. Tergugat memPHK Penggugat dengan mengacu pada Pasal 69 Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk Jo. Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian yang disertai dengan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp. 49.166.000,- (Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Enam Puluh Enam Ribu Rupiah). Namun Penggugat menolak di PHK tersebut dengan alasan tidak ada penambahan uang pesangon dan lain-lainnya sebagaimana yang Penggugat inginkan. Oleh karena Tergugat tidak menyetujui besaran nominal pesangon yang tidak berdasar tersebut, pada akhirnya Penggugat melaporkan perselisihan PHK ini melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut;
5. Bahwa, hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat muncul berdasarkan adanya Perjanjian Kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Selain Perjanjian Kerja, PT Darma Henwa Tbk memiliki Kebijakan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku di tingkat Perusahaan yang mana kebijakan dan Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban, mengatur kewenangan manajemen menjalankan operasional perusahaan dan mengatur beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Tergugat dan Penggugat memiliki hak dan kewajiban serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik tanpa terkecuali;
6. Bahwa, permasalahan ini telah dilakukan perundingan bipartit antara Tergugat dengan Penggugat. Hasil dari perundingan bipartit terdapat ketidaksepakatan mengenai nominal pesangon, dimana semula Penggugat meminta pembayaran uang pesangon sebesar Rp. 60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah) dan Tergugat tidak menyetujuinya, kemudian Penggugat meminta ke Tergugat pembayaran uang pesangon sebanyak 2 PMTK. Tentu permintaan dari Penggugat ini sangat-lah tidak mendasar, tidak rasional dan terkesan mengada-ada. Apalagi ketika Tergugat tidak menyetujui permintaan uang pesangon yang diinginkan Penggugat, kemudian Penggugat melalui Kuasa Hukum mencoba mengiring opini bahwasanya Tergugat melakukan perbuatan menghalangi pekerja/serikat pekerja untuk menjadi pengurus, mendirikan serikat pekerja,

Halaman 16 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjalankan kegiatan Serikat Pekerja dengan cara memberhentikan Penggugat.
(Vide: Risalah Perundingan Bipartit akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);

7. Bahwa, Tergugat telah mengatur secara rinci dan jelas dalam pasal 4 dan Pasal 69 Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk terkait PHK Karena Efisiensi yang pada intinya menyebutkan:

Pasal 4 PT Darma Henwa Tbk:

Atas persetujuan tertulis Pimpinan Perusahaan, Manajemen yang ditunjuk mempunyai kewenangan sesuai tugas dan fungsinya untuk melakukan:

- a. Menyusun dan menetapkan struktur organisasi Perusahaan.
- b. Penerimaan, pengangkatan dan pemberhentian Pekerja.
- c. Pemindahan (Mutasi), penugasan, kenaikan (Promosi) dan Penurunan (Demosi) jabatan atau golongan Pekerja.
- d. Penyesuaian, perubahan dan kenaikan upah Pekerja.
- e. Menetapkan dan merubah jadwal kerja/roster bagi Pekerja yang bekerja di lokasi proyek sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pasal 69 Ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk:

Dalam hal terpaksa dilaksanakannya suatu Program Efisiensi karena penutupan proyek atau pengurangan pekerjaan atau penyesuaian jumlah kebutuhan Pekerja atau melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, sehingga terpaksa harus dilakukan PHK, maka dalam pelaksanaannya Perusahaan tetap akan memperhatikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”.

Mengacu pada kedua Pasal di atas, Tergugat dalam hal melaksanakan Program Efisiensi telah memiliki dasar hukum yang jelas. Dimana Tergugat memiliki kewenangan penuh terhadap Penerimaan, pengangkatan, Pemberhentian Pekerja dan mengatur jalannya operasional perusahaan. Perlu Tergugat tegaskan, penerapan kedua Pasal ini berlaku untuk seluruh Pekerja PT Darma Henwa Tbk tanpa terkecuali. (Vide: Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);

8. Bahwa, sebagai langkah Tergugat dalam melakukan upaya penyeimbangan biaya operasional perusahaan pada akhirnya Tergugat melakukan Program Efisiensi secara bertahap. Pada Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Mencegah Kerugian tahap pertama tidak terdapat kendala apapun, pekerja yang terkena PHK bisa memahami dan mengerti kondisi Perusahaan dan seluruh haknya

Halaman 17 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja Tergugat bayarkan sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Mencegah Kerugian. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi terhadap Penggugat terhitung efektif tanggal 29 Februari 2024 melalui penetapan Surat Keputusan Hubungan Kerja Nomor: 006/PTDH-ACP/SK-HRD/II/2024. Dalam menjalankan PHK Karena Efisiensi ini Tergugat murni atas dasar adanya hubungan kerja sebagaimana Perjanjian Kerja antara Tergugat dan Penggugat, dimana secara Hukum Ketenagakerjaan baik itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerjaannya sesuai dengan kondisi Perusahaan;

9. Bahwa, ada beberapa hal yang menjadi kriteria karyawan yang dikenakan PHK Karena Efisiensi diantaranya sebagai berikut:

- a. Summary of Individual Absence (Ringkasan Ketidakhadiran Perorangan);
- b. Individual Employee Performance (Kinerja Karyawan Perorangan).

10. Bahwa, tidak benar dalil gugatan Penggugat pada pokok Perkara pada point 1 s/d 10 halaman 2 s/d 6 yang pada intinya menyatakan Tergugat melakukan PHK karena Penggugat aktif memperjuangkan hak-hak pekerja, tidak melakukan upaya merumahkan pekerja terlebih dahulu dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengurus Serikat Pekerja secara melawan hukum. Tuduhan Penggugat ini sangat-lah tidak mendasar, tidak rasional dan sangat mengada-ada. Hal ini terlihat jelas tidak mendasar, tidak rasional dan mengada-ada karena tidak sesuai dengan fakta kejadian sebenarnya, berikut Tergugat uraikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Tergugat selalu terbuka dengan keluhan kesah dan masukan dari pekerja maupun Serikat Pekerja;
- b. Dalam Pasal 58 Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk terkait merumahkan terdapat kata ataupun bahasa "Dapat Merumahkan" yang artinya Tergugat mempunyai pilihan apakah akan melaksanakan terlebih dahulu merumahkan itu atau tidak dalam hal sebelum melakukan PHK Karena Efisiensi;
- c. Tergugat menjalankan Program Efisiensi di tingkat Perusahaan terhadap Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja yang telah disepakati bersama;

Halaman 18 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Tergugat selalu terbuka untuk membantu kegiatan operasional Serikat Pekerja, sebagai contoh Tergugat membantu proses pemotongan iuran Serikat bagi anggota Serikat Pekerja dan hal-hal lainnya;

e. Tergugat sama sekali tidak ada menghalang-halangi pekerja yang ingin mendirikan, membuat, bergabung kepada Organisasi Serikat Pekerja yang ada di Perusahaan dan sama sekali tidak ada menghalang-halangi Pengurus Serikat Pekerja maupun anggota Serikat Pekerja yang ingin melaksanakan kegiatan Serikat Pekerja diluar Perusahaan, sebagai contohnya dari awal mulanya Serikat Pekerja berdiri di tingkat Perusahaan PT Darma Henwa Tbk Site Asam-Asam sampai dengan saat ini Serikat Pekerja masih menjalankan kegiatan operasional organisasinya tanpa ada intervensi apapun dari Perusahaan;

Perlu Penggugat pahami, Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Mencegah Kerugian ini tidak ada hubungannya sama sekali dengan perbuatan yang menghalangi mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat Pekerja melainkan Pemutusan Hubungan Kerja ini murni didasari adanya penyesuaian biaya operasional perusahaan yang harus menjadi perhatian khusus Tergugat guna keberlangsungan operasional Perusahaan kedepannya. Sehingga dengan demikian apa yang Penggugat dalilkan dalam gugatannya sangat bertolak belakang dengan fakta kejadian yang sebenarnya.

11. Bahwa, karena tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit, permasalahan ini telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut. Mediasi pertama dilaksanakan tanggal 22 Mei 2024 dan dilanjut mediasi kedua pada tanggal 1 Juli 2024 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanah Laut. Namun sampai dengan mediasi kedua, tidak ada titik temu maupun kesepakatan atas perselisihan tersebut. Pada akhirnya tanggal 6 Juni 2024 Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanah Laut mengeluarkan Anjuran Nomor: 500.15.14/513/DTKP/HIJSTK/2024, yang pada intinya Anjuran Mediator menyebutkan:

a. Pihak Pekerja Sdr. Danres Siahaan dengan Pihak Perusahaan PT Darma Henwa Tbk tetap mengoptimalkan komunikasi yang efektif dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dihadapi;

b. Pihak Pekerja Sdr. Danres Siahaan Menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan karena telah sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan;

Halaman 19 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Pihak Perusahaan PT Dharma Henwa Tbk memberikan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak Pekerja Sdr. Danres Siahaan, meliputi:

- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan;
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan dan;
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan;

Menanggapi Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut, Tergugat telah menyampaikan Surat Jawaban Atas Anjuran Disnaker Nomor: S-130/PTDH/HRD-ACP/0624 tertanggal 28 Juni 2024, yang pada intinya Tergugat "Menerima" Anjuran Disnaker tersebut dan akan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai 1 (satu) PMTK yang keseluruhannya berjumlah Rp. 49.166.000,- (Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Enam Puluh Enam Ribu Rupiah). (Vide: Surat Jawaban Anjuran akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);

12. Bahwa, jika dilihat dari pertimbangan hukum mediator atas perselisihan hubungan industrial antara Tergugat dengan Penggugat, mediator telah mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Jo. Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selaku pihak yang ikut dalam perumusan Ketentuan Perundang-undangan khususnya cluster Hukum Ketenagakerjaan, mediator telah berupaya untuk memberikan Anjuran secara objektif. Hal ini terlihat jelas, baik dalam saat mediasi maupun fakta kejadiannya yang ada, Tergugat sama sekali tidak terbukti melakukan perbuatan menghalang-halangi Penggugat menjadi Pengurus Serikat Pekerja. Dalam permasalahan ini Mediator berpandangan bahwasanya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tersebut telah sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku atas dasar Efisiensi Mencegah Kerugian. (Vide: Surat Jawaban Anjuran akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);

13. Bahwa, karena Penggugat merasa tidak puas dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut, Penggugat melaporkan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bagian Pengawasan Provinsi Kalimantan Selatan. Dimana Penggugat melaporkan Tergugat karena melakukan Pelanggaran Normatif Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil dari pemeriksaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Tanah

Halaman 20 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Laut Nomor: 500.15/16/224/BPKD.Wil.II/2024 tertanggal 3 Oktober 2024, yang pada intinya menyatakan "Terkait pengaduan Sdr. Danres Siahaan Nomor: 02/Lap-Was/Naker/VII/2024 tanggal 12 Juli 2024 Perihal Pelaporan Pelanggaran Normatif Ketenagakerjaan, atas dugaan pelanggaran kebebasan berserikat yang berakibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat kami proses, karena Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Danres Siahaan berkaitan dengan standar penilaian kehadiran yang masih dibawah standar perusahaan". Jika dilihat dari tahapan-tahapan yang dilakukan oleh Penggugat yang diwakili oleh Kuasa Hukumnya dimulai dari bipartit, mediasi tripartit sampai dengan ke tingkat Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terlihat jelas dan terus berupaya mengiringi opini yang negatif kepada pihak lain tanpa melihat kejadian yang sebenarnya terjadi di lapangan. Tentunya tindakan yang dilakukan Penggugat ini sudah mencoreng nama baik Perusahaan karena menuduhhhkan hal-hal yang sama sekali tidak pernah dilakukan oleh Tergugat. (Vide: Hasil Pemeriksaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);

14. Bahwa, sangat tidak beralasan kalau kepada Penggugat diberikan upah proses karena sesuai ketentuan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang disebutkan:

- Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
- Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha baru akan tetap melaksanakan kewajibannya apabila Penggugat selaku karyawan juga melakukan kewajibannya. Halmana sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Perlu diketahui dan dipahami oleh Penggugat bahwasanya PHK ini telah dilakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat

Halaman 21 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah laut. Pihak mediator telah menyimpulkan dan menganjurkan Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai dengan Perundang-Undangan yang berlaku yakni sesuai dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sejak diterbitkannya SK PHK Penggugat, Penggugat sudah sama sekali tidak ada lagi keterikatan hubungan kerja dengan Tergugat. Oleh karenanya, apabila Penggugat meminta Upah Proses adalah sangat tidak berdasar karena Upah Proses dapat diberikan apabila pihak Pekerja masih tetap menjalankan atau melakukan Pekerjaannya. Dalil gugatan Pengugat yang meminta dibayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan sudah sepatutnya ini tidak dapat dikabulkan;

Berdasarkan alasan-alasan dan fakta hukum sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Tergugat menolak dengan tegas seluruh posita maupun petitum gugatan Penggugat dan oleh karena itu, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara aquo untuk menolak gugatan dimaksud.

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

DALAM KONVENSI

TENTANG POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);
- Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat;
- Menetapkan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus karena efisiensi mencegah kerugian sejak ditetapkannya SK PHK tanggal 29 Februari 2024;

- Membebankan biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat;

Atau, apabila Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan hukum yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

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

Halaman 22 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. P-1: Fotokopi Surat No:S-0007/PTDH/HRD-ACP/II/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk kepada Sdr Danres Siahaan;
2. P-2: Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Karyawan Waktu Tertentu antara PT Darma Henwa, Tbk dengan Danres Siahaan berlaku dari tanggal 18 Agustus 2010 s/d 17 Februari 2011;
3. P-3: Fotokopi Surat Perubahan Status Karyawan No.146/HR-ACP-ECS/VIII/11 tanggal 16 August 2011, Danres Siahaan dinyatakan sebagai karyawan tetap PT Darma Henwa, Tbk ;
4. P-4: Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan tanggal 7 Juli 2017;
5. P-7: Fotokopi Surat Edaran Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2024 tanggal 28 Oktober 2024 Tentang Pencegahan pemutusan hubungan kerja massal;
6. P-8: Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk Periode 2024-2026;
7. P-9: Fotokopi Surat dari Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Daerah Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 500.15.16/222/BPKD-Wil.II/2024 tanggal 2 Oktober 2024 perihal Hasil Pemeriksaan yang ditujukan kepada Sdr.Danres Siahaan;
8. P-10: Fotokopi Pay Slip PT Darma Henwa atas nama Danres Siahaan priode Januari 2024;
9. P-11: Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya. Selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Tergugat, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

Selanjutnya, atas kesempatan yang diberikan Hakim Ketua, Kuasa Penggugat menyampaikan untuk bukti P-5 dan P-6 tidak jadi di jadikan bukti surat karena sudah dimasukan saat awal pendaftaran perkara yaitu risalah dan anjuran;

(2.10) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Rusdi

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

Halaman 23 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu tentang Tergugat dan Saksi tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Tergugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Tergugat karena Saksi bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang. Tugas saksi di PT. Darma Henwa.Tbk sebagai operator alat berat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal Penggugat sejak tahun 2011, sejak saksi masuk kerja dan Penggugat yang lebih dulu bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk sebelum saksi;
- Bahwa Saksi mengetahui jika Penggugat sudah diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk. tetapi Saksi tidak tahu secara pasti sejak kapan Penggugat diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk;
- Bahwa saksi tidak ingat kapan terakhir bertemu dengan Penggugat karena sudah lama sejak terakhir bertemu dengan Penggugat (Penggugat);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak mengetahui secara jelas alasan Penggugat diberhentikan bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk, tetapi setahu saksi karena ada efisiensi dari Perusahaan dan masalah absensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat menyerahkan sepenuhnya permasalahan pemberhentian kepada Serikat Pekerja untuk menyelesaikan masalah itu dan setahu Saksi Penggugat menolak pemberhentian tersebut. status Penggugat saat ini di rumah dan tidak bekerja;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu Penggugat menerima pesangon dari Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat bersamaan tidak ada pekerja lain yang diberhentikan, saat itu hanya Penggugat yang diberhentikan, tetapi sebelumnya dan sesudahnya ada juga yang diberhentikan dengan alasan efisiensi perusahaan juga;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat bertugas sebagai operator ekskavator, departemennya sama dengan saksi, tapi saksi operator konvektor
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa gaji Saksi dengan Penggugat dari segi gaji pokoknya berbeda, karena grade Penggugat lebih tinggi, tetapi komponen yang lainnya sama, beda diperkalian overtimenya;

Halaman 24 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak tahu berapa gaji atau penghasilan lainnya yang diterima Penggugat dalam setiap bulannya. Saksi tidak tahu, kalau Saksi tanya Penggugat katanya mau minta dipekerjakan kembali;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Bahwa yang bertugas menurunkan barang yaitu driver dibantu oleh helper;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saksi tidak pernah diceritakan tidak tahu apakah Penggugat ada atau tidak mendapatkan pesangon atau kompensasi dari perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu apakah ada karyawan lain yang di PHK bersamaan waktunya dengan Penggugat
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa komponen gaji yang diterima saksi dari perusahaan terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang hadir, jika kerja malam ada tambahan sub malam, total saksi mendapat take home pay sekitar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah). Total penerimaan saksi dan Penggugat tidak sama, karena Penggugat menerima lebih tinggi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi juga sebagai pengurus serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi PHK terhadap Penggugat tidak terkait dengan serikat, tetapi karena efisiensi saja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi yang memicu di PHK selain permasalahan efisiensi adalah yang ada masalah absensi dan manajemen menganggap yang ada izinnya banyak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa fit site nya PT Darma Henwa terletak di Asam-Asam dan ada di Kintap;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa di perusahaan memiliki peraturan perusahaan dan tidak ada PKB;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Peraturan Perusahaan terakhir periode tahun 2024 sampai tahun 2029.
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Ketua Pengurus Serikat adalah Saudara Husein;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat mempunyai jabatan sebagai wakil ketua;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu berapa jumlah karyawan yang di PHK dengan alasan efisiensi;

Halaman 25 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jumlah karyawan di perusahaan berubah-ubah, kadang 1000 (seribu) kadang turun 800 (delapan ratus), saksi lihat di slip jamsostek;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kondisi hubungan antara serikat dengan perusahaan selama ini hubungannya baik-baik saja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tunjangan tetap di perusahaan adalah gaji pokok saja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa gaji pokoknya itu sebagian ada yang sesuai UMR, tetapi ada juga yang lebih tinggi dan untuk saksi gaji pokok sendiri lebih tinggi dari UMR;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sistem izin di perusahaan dengan sistem roster;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu izin Penggugat yang dipermasalahkan perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu apakah Penggugat pernah dapat surat peringatan dari Perusahaan atau tidak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi Penggugat tidak pernah kena skorsing;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tempat kerja Saksi tidak berdekatan dengan Penggugat; Saksi di jalan houling, sedangkan tergugat di site loading pointnya, jarang bersinggungan secara langsung;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu secara detail jumlah alat berat yang ada di Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi jumlah alat berat itu sepenghlihatan Saksi ada yang berkurang dan ada yang bertambah karena ada yang rusak dan ada yang baru datang
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi bertambah alat berat baru di Perusahaan sebanyak 10 (sepuluh) lebih;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi setelah efisiensi, ada menerima karyawan baru;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi tidak ada penjelasan terkait alasan efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa upah Saksi tidak berkurang;

Halaman 26 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi tidak upah saksi tidak berkurang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terkait dengan lembur Saksi tidak bisa menyatakan berkurang, tapi harinya berkurang, penghasilan saksi pun berkurang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi adalah Pengurus Serikat Pekerja dan permasalahan terkait pekerja, dibahas di Pengurus dan ketika ada anggota yang bermasalah Saksi dan Penggugat biasanya ada rapat internal;
- Bahwa Saksi tidak apakah Perusahaan PT.Darma Henwa ini ada juga di luar negeri
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada mogok diperusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sampai saat ini Perusahaan masih berjalan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Serikat Pekerja tidak ada mendapatkan laporan keuangan Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saat briefing terdapat pemberitahuan secara lisan bahwa Perusahaan dalam keadaan rugi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah melihat laporan keuangan Perusahaan yang rugi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah melihat laporan audit Perusahaan dari akuntan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang diperjuangkan Penggugat sebagai anggota serikat adalah memperjuangkannya penghasilannya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dahulu ada grade gaji, setelah itu hilang, lalu ada Penggugat sempat melaporkan ke Pengawas, kemudian dislip gaji itu adalagi grade lagi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu kapan Penggugat melaporkan Perusahaan ke pengawas;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi Penggugat melaporkan Perusahaan ke pengawas 1 (satu) kali;
- Bahwa Saksi tidak tahu rentang waktunya berapa lama sejak Penggugat melaporkan ke Pengawas sampai dengan Penggugat di PHK;

Halaman 27 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi juga sebagai Pengurus Serikat Pekerja dan mengetahui bahwa selama menjadi Pengurus, Penggugat aktif melakukan kegiatan yang dilakukan serikat, sering memberikan usulan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa selaku Pengurus Saksi tidak dimintakan atau Pengurus Serikat Pekerja tidak dilibatkan dalam memberikan masukan terkait kebijakan yang diambil manajemen terkait efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi melihat dan mendengar atau mengalami sendiri suatu peristiwa terkait dengan adanya kebijakan efisiensi terkait pengurangan tenaga kerja yang ada diperusahaan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dari plan maintenance ada pengurangan sekitar 20 (dua puluh) orang karena efisiensi dan Saksi diberitahu mengenai hal tersebut oleh Ketua Serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada kebijakan dari manajemen perusahaan terkait pengurangan jam kerja lembur dan pengurangan hari kerja terkait kebijakan efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kalau haknya tidak ada yang kurang, tetapi kalau hari kerja lembur berkurang otomatis penghasilan juga kurang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi Penggugat di PHK sendiri dan tidak bersama-sama dengan yang lain;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa perusahaan memberi ucapan selamat setiap ada kegiatan; misal hari buruh;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bertugas sebagai operator compaq;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada 11 fit lokasi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada yang berkurang di Asbar dan itu sudah sekitar 3 tahun lalu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi pengurangan untuk efisiensi yang dilakukan ada 20 (dua puluh) orang, dan dari 20 (dua puluh) orang itu ada anggota serikat dan tidak ada yang dipermasalahkan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak mengetahui persis perkara Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak ikut dalam bipartit dan mediasi dan Saksi tidak ikut, karena lagi posisi kerja;

Halaman 28 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi ada pemberitahuan terkait hasil mediasi dan informasinya hasil mediasi buntu dan tidak ada titik temu;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi pokok permasalahan yang digugat oleh Penggugat terhadap Tergugat adalah soal PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa apabila tidak masuk kerja kerugian Saksi adalah gaji berkurang, uang makan, uang hadir itu pasti berkurang, uang makan, uang hadir itu pasti berkurang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kerugian Perusahaan jika saksi tidak masuk kerja adalah alat yang Saksi gunakan tidak bisa beroperasi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa perusahaan tidak memberikan bantuan berupa dana partisipasi atau lain sebagainya kepada serikat dalam beberapa tahun terakhir untuk kegiatan serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelum Penggugat di PHK keanggotaan serikat bertambah dari departemen beda-beda, ada dari departemen plan dan pengawas;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pelayanan yang diberikan Perusahaan kepada serikat ada seperti suatu pembahasan, untuk fasilitas seperti kantor tidak ada;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk kegiatan serikat Perusahaan menyediakan tempat, kalau dalam bentuk uang tidak ada;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Pengurus Serikat Pekerja ada 8 (delapan) orang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada perlakuan berbeda terhadap orang-orang yang tergabung dalam serikat;

2. Saksi Hadianor

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dengan Penggugat, tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang sebagai operator;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kenal dengan Penggugat sejak tahun 2011;

Halaman 29 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saat ini Penggugat sudah diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu alasan Penggugat mengajukan gugatan ini;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi tahu Penggugat diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk sejak awal tahun 2024;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu alasan Penggugat diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat bertugas sebagai operator ekskavator dan dia di Serikat sebagai wakil ketua serikat.
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu berapa gaji atau penghasilan lainnya yang diterima Penggugat dalam setiap bulannya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi tidak ada masalah antara Penggugat dengan perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi selama bekerja tidak selalu bertemu setiap hari dengan Penggugat karena beda shift;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi untuk masuk kerjanya Penggugat normal saja, baik saja bekerjanya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi, selama bekerja Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan dan absennya normal saja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahun Penggugat sering ijin atau tidak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu siapa atasan dari Penggugat karena tidak satu grup dan beda jadwal masuk;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa atasan Saksi adalah Tim Leader, semacam supervisor;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa posisi Saksi dalam serikat adalah sebagai Pengurus;
- Bahwa Saksi menerangkan sistem roster di perusahaan dan untuk roster Saksi 6:1, 6:2, 3 siang, 3 malam, 1 hari off.
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu kenapa Penggugat di PHK;

Halaman 30 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Serikat Pekerja di perusahaan terbentuk sejak 2017;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang berlaku di perusahaan adalah PP
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahun apakah Penggugat itu di PHK karena selalu menyuarakan terkait upah atau karena alasan apa;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah mendengar program rasionalisasi akan ada efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak pernah dengar ada penutupan proyek;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bertugas sebagai operator dozer;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa di bagian alat berat terdapat Pengurus Serikat dan ada yang tidak menjadi anggota serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada yang di PHK bersamaan dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi pernah mendapat penjelasan kenapa Penggugat di PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu apakah sebelum terjadinya PHK terhadap Penggugat dari Perusahaan ada upaya untuk mencegah PHK terhadap Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saat ini Perusahaan masih berjalan
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak pernah diberitahu mengenai laporan keuangan Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu Penggugat ada mengirim surat kepada Pengawas;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi komponen gaji di perusahaan adalah gaji pokok, basic tambah font time;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak ingat kapan terakhir bertemu Penggugat saat bekerja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu berapa gaji terakhir yang diterima Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu saksi Penggugat tidak pernah pernah di mutasi;

Halaman 31 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa selama ini Penggugat aktif di serikat pekerja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja sebagai karyawan non staf;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dalam slip gaji ada dicantumkan grade penggolongan jabatan ada dicantumkan, mulai tahun 2011 grade hilang dan sekitar 3 (tiga) bulan yang lalu ada lagi di slip;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa serikat berdiri sejak tahun 2017;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bergabung dengan serikat sejak tahun 2017, sebagai Pengurus dan Saksi ada di departemen plan dan operation
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terdapat 2 (dua) serikat di Asam Asam;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dari tahun 2011 sampai dengan 2014 ada beberapa efisiensi perusahaan dan ada pengurangan lokasi terkait proyek;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan serikat baik-baik saja, lancar-lancar saja
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa diperusahaan disosialisasikan terkait bipartit;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika ada anggota serikat yang ada permasalahan dan melapor ke pengurus, maka Pengurus akan mendampingi dan mencari jalan terbaik supaya tidak ada yang dirugikan;

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

1. T-1: Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk Periode 2024-2026;
2. T-2: Fotokopi Surat No:S-0007/PTDH/HRD-ACP/II/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk kepada Sdr Danres Siahaan berlaku dari tanggal 18 Agustus 2010 s/d 17 Februari 2011;
3. T-3: Fotokopi Surat No: 0006/PTDH-ACP/SK-HRD/II/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal Pemutusan Hubungan Kerja Danres Siahaan dari PT Darma Henwa, Tbk berlaku dari tanggal 29 Februari 2024;
4. T-4: Fotokopi risalah perundingan Bipartit pertama tanggal 27 Februari 2024 dan risalah perundingan Bipartit kedua tanggal 6 Maret 2024, masalah penolakan pekerja terkait jumlah pesangon. Pekerja menginginkan pesangon dibulatkan

Halaman 32 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah), Perusahaan tidak sepat dengan jumlah pembulantan pesangon;

5. T-5: Fotokopi surat dari Dinas TenagaKerja dan perindustrian Kabupaten Tanah Laut kepada Pimpinan PT Darma Henwa dan Danres Siahaan perihal Anjuran tanggal 26 Juni 2024;
6. T-6: Fotokopi surat dari PT Darma Henwa kepada Dinas TenagaKerja dan perindustrian Kabupaten Tanah Laut tanggal 30 Juni 2024 perihal jawaban atas anjuran;
7. T-7: Fotokopi Surat dari Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Daerah Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 500.15.16/222/BPKD-Wil.II/2024 tanggal 2 Oktober 2024 perihal Hasil Pemeriksaan yang ditujukan kepada Sdr.Danres Siahaan
8. T-8: Fotokopi Berita Acara Mined Out Pit Asam asam Barat tanggal 24 November 2023 ;
9. T-9: Fotokopi Pay Slip PT Darma Henwa atas nama Danres Siahaan priode Desember 2023;
10. T-10: Fotokopi Surat Perjanjian Bersama antara PT Darma Henwa, Tbk dengan Agung Wibowo tanggal 31 Desember 2023;
11. T-11: Fotokopi Cash Voucher dana bantuan kegiatan serikat pekerja sebesar Rp500,000,00 (lima ratus ribu) ;
12. T-12: Fotokopi surat Formulir anggota serikat pekerja atas nama Hendro tanggal 21 Oktober 2023;
13. T-13: Fotokopi Surat Keputusan No. 017/PTDH-ACP/SK-HRD/VI/2023 tanggal 12 Juni 2023 tentang merumahkan pekerja atas nama Muhammad Arsyad;

Menimbang bahwa Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup, dan telah dicocokkan sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-2, T-3, T-5, T-6, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12 dan T-13 berupa fotokopi dari fotokopi tanpa diperlihatkan aslinya, selanjutnya Hakim Ketua memperlihatkan bukti surat tersebut kepada Kuasa Penggugat dan menerangkan apabila ada keberatan atas bukti surat tersebut diajukan dalam kesimpulan nantinya, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat-surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

Halaman 33 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2.12) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Iskandar Bintoro

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dengan Penggugat, tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Tergugat, Saksi bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk sejak tahun 2008 sebagai Asisten Manager;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi lebih dulu bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk dibandingkan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa seingat Saksi Penggugat bekerja sejak tahun 2011 atau 2012 dan saat ini Penggugat sudah tidak bekerja di PT Darma Henwa Tbk;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa alasan Penggugat di PHK karena ada efisiensi dari Perusahaan, karena fit asbar yang sudah selesai pada oktober 2023, jadi ada kelebihan operator, sehingga ada yang diberhentikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelumnya ada karyawan yang kontrak yang terkena efisiensi lalu Penggugat dan setelah itu juga ada yang lain lagi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terkait efesiensi ada diberitahukan oleh atasan Saksi sebelumnya bahwa ada karyawan yang akan terkena efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat saat dipanggil dan diberitahu terkait PHK akibat efisiensi itu Penggugat menolak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saat Penggugat dipanggil Saksi sedang dalam posisi cuti, tetapi kemudian saksi diberitahu atasan Saksi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat mengajukan keberatan atas PHKnya ke Disnaker;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu isi anjuran Disnaker, tapi pesangon yang diminta Penggugat ada dengar terkait pesangon, tapi secara detail tidak tahu;

Halaman 34 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi untuk komponen gaji ada 3 (tiga) yaitu gaji pokok, time dan kehadiran;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu kinerja Penggugat selama bekerja dengan penilaiannya setiap 6 (enam) dan penilaiannya dari atasan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi lupa bulan apa terakhir Penilaian;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang dinilai dari Attitude, Penggugat tidak mengikuti settingan, yaitu tidak selalu menempati fit asam-asam barat tetapi ke fit asam-asam tengah, Penggugat tidak mematuhi itu, selain itu ada beberapa kali absensi tidak masuk, alasannya lupa Saksi dan jam kerja Penggugat dalam mengoperasikan unit Hour Meternya tidak sesuai settingan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Settingan itu dilakukan setiap hari;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa PT. Darma Henwa di Kalimantan ada 2 (dua) Site, yaitu Site Asam-Asam dan Site Kintap;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk setiap site ada 2 (dua) Fit, untuk Asam-Asam barat terdiri dari Fit 1 (satu) sampai Fit 5 (lima), tetapi ada juga Asam-Asam barat utara yaitu Fit 8 (delapan) sampai 9 (sembilan), Asam-Asam tengah Fit 10 (sepuluh) sampai 11 (sebelas);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk saat ini pada Site Asam-Asam total ada 18 (delapan belas) ekskavator dan semua beroperasi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk 1 (satu) unit ekskavator itu rata-rata ada 3 (tiga) orang operatornya, itu jalan siang dan malam;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak ingat total operator ekskavator;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelumnya ada juga pengurangan unit, sehingga ada pengurangan operator juga;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada karyawan lain selain Penggugat yang terkena efisiensi, ada karyawan kontrak dan karyawan tetap;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kriteria yang masuk dalam efisiensi untuk karyawan tetap adalah Absensi, attitude dan jam kerja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setelah Penggugat ada juga karyawan tetap yang terkena efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu jangka waktu terkait PHK akibat efisiensi karena saat panggilan itu Saksi tidak dilokasi;

Halaman 35 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelumnya Penggugat sudah pernah menerima surat peringatan satu kali terkait attitude;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jumlah karyawan yang berada dibawah Saksi hampir 400 (empat ratus) orang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Pekerja tetap sekitar 70% (tujuh puluh persen) dan 30% (tiga puluh persen) pekerja kontrak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada bulan Desember itu seingat Saksi ada sekitar 37 (tiga puluh tujuh) orang pekerja kontrak yang di PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk operator ekskavator itu ada pekerja tetap dan ada juga pekerja kontrak;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak ingat pada operator ekskavator ada berapa orang yang tidak diperpanjang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada bulan Januari 2024 belum ada karyawan baru untuk operator ekskavator;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penilaian kinerja awal dilakukan bulan Januari;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa fit yang belum dikerjakan terdapat di Fit Asteng 10-11;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu apakah setelah efisiensi dari perusahaan ada merubah kembali keputusannya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu kapan BPJSnya diberhentikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa memutuskan orang-orang yang akan di efesiensi berdasarkan kriteria;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pekerja kontrak sudah tidak ada lembur;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pekerja kontrak masuk di roasting dan ada 2 Shift, jam 6 masuk jam 6 off, satu shift 12 jam;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa program rasionalisasi Efesiensi itu sejak Desember;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa biaya produksi, yang paling besar dari biaya produksi adalah man power yang paling besar;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Eksavator milik sendiri;

Halaman 36 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang memutuskan orang-orang yang terkena saksi tidak tahu memutuskan orang-orang yang akan terkena dampak efisiensi itu berdasarkan kriteria;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tugas dan tanggung jawab saksi memberi perintah, monitoring dan evaluasi dan Saksi pernah memberikan perintah kepada Penggugat dalam hal pekerjaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sepanjang Saksi memerintahkan Penggugat melakukan pekerjaan responnya naik turun, dalam artian kadang baik, kadang dalam tanda tanya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dampak dari program rasionalisasi bagi perusahaan adalah terhadap biaya operasional;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Fit Asbar itu close bulan Oktober 2023;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setahu Saksi Penggugat ini diberhentikan di Januari 2024;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dampak rasionalisasi jika tidak dilakukan adalah akan membebani biaya operasional;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dengan Penggugat hanya kenal sebatas pekerjaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Asbar close atas perintah dari owner dan karena sudah selesai;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang mengikuti serikat pekerja dari MOU itu sekitar 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 80% (delapan puluh persen);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada perlakuan berbeda terhadap pekerja yang tergabung dengan serikat dengan yang tidak tergabung dalam serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada anggota serikat yang meminta keistimewaan di perusahaan, tapi tidak semua;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terkait program rasionalisasi dan efisiensi ini ada yang juga terkena PHK sebelumnya dibulan Desember dan di November;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi adalah atasan supervisor;

Halaman 37 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dalam evaluasi ada laporan dari supervisor, atasan langsung Penggugat terkait kinerja Penggugat kepada Saksi bahwa Penggugat diminta ke Fit Asbar, tetapi Penggugat tidak kesana, setelah itu Penggugat sempat Saksi panggil;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada sekitar 40 (empat puluh) orang supervisor;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada dilakukan evaluasi terhadap laporan dari supervisor dan lakukan pembinaan terhadap operator;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat di PHK karena efesiensi
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada beberapa orang yang di PHK karena efesiensi, tetapi efisiensinya bertahap, ada yang kontrak dulu, setelah itu baru yang tetap, kebetulan yang kena pertama karyawan tetap itu Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa total karyawan tetap yang terkena efesiensi ada 10 (sepuluh) orang dan total karyawan kontrak yang terkena dampak efesiensi sekitar 37 (tiga puluh tujuh) orang;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu siapa yang menentukan bahwa Penggugat dulu yang terkena PHK akibat efesiensi karena bukan saksi yang menentukan Penggugat yang pertama di PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kenapa tidak karyawan PKWT dulu di PHK karena dari penilaiannya masih bagus, kriterianya tidak masuk yang harus di PHK;

2. Saksi Eddy Mulyono

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dengan Penggugat, tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu dengan Tergugat, tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Tergugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Tergugat, Saksi bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di PT. Darma Henwa.Tbk sejak tahun 2017 sebagai Section Head;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak ingat sejak kapan Penggugat bekerja di PT.Darma Henwa, Tbk;

Halaman 38 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat mulai berhenti bekerja di PT.Darma Henwa, Tbk pada bulan Februari 2024 karena kena PHK akibat ada efisiensi dari manajemen karena penurunan produksi, karena area kerja di Fit Asbar ada yang ditutup;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa selain Penggugat yang terkena efisiensi sebelumnya ada 29 (dua puluh sembilan) operator yang masih kontrak dan 25 (dua puluh lima) orang mekanik yang juga kena efisiensi, selanjutnya dilanjutkan kepada Operator Tetap, Penggugat ini menjadi yang pertama terkena dampak efisiensi dari karyawan tetap;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat jadi yang terkena efisiensi karena alasan absensi dan ada 10 (sepuluh) orang operator tetap yang terkena efisiensi, hasil penilaian Penggugat ini yang terendah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi yang menentukan 10 (sepuluh) orang itu masuk list efisiensi awalnya, Saksi melakukan berdasarkan dari penilaian mereka yang terbawah, Penggugat ini termasuk yang terendah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saksi termasuk orang yang memberitahu dan menentukan Penggugat yang akan di PHK dan Saksi termasuk orang yang memberitahu dan memanggil Penggugat terkena dampak efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tanggapan Penggugat saat diberitahu saat itu Penggugat meminta pesangon lebih;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat itu perusahaan menawarkan pesangon sebesar Rp46.000.000,00 (empat puluh enam juta rupiah), sedangkan Penggugat meminta sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat tidak ada menyampaikan menolak di PHK, saat itu hanya mengajukan nominal pesangon agar dibulatkan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Penggugat terkait adanya PHK adalah Penggugat ada mengajukan bipartit sebanyak 2 (dua) kali;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa isi anjuran dari Disnaker sesuai dengan keinginan perusahaan;

Halaman 39 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kriteria yang menyebabkan Penggugat masuk dalam karyawan terkena PHK akibat efisiensi adalah Attitude, Absensi karena sering ijin, sering sakit dan juga dari jumlah jam kerja;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kurang tahu Attitude Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi adalah section head dan atasan Saksi adalah Manager
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jabatan tertinggi di Site Asam-Asam Project Manager;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang berwenangan untuk memberhentikan karyawan ada pada Departemen Operation yang memberikan usulan ke HR dan yang mengeksekusi adalah HR;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa satu hari sebelumnya dipanggil menghadap HR dan diberitahukan pemberitahuan PHK baru diberikan suratnya dalam waktu yang sama;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat mau di PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Efisiensi itu untuk mencegah kerugian jadi unit dikurangi dan operator juga dikurangi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa perusahaan melakukan efisiensi karena ada Close di Asbar Asam-Asam;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Site lain ada yang ditutup adalah di Site Kintap ada, tetapi ada dari Site Asam Asam yang dimutasi ke Kintap;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa terhadap Penggugat tida diberi opsi mutasi atau langsung PHK karena Penggugat menerima PHK, tetapi nominal kompensasi PHKnya minta ditambah;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu terkait bukti surat T-2 dan T-3;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dari biaya produksi yang paling besar adalah man power;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Eksavator milik sendiri;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi sebagai Asisten Manager;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa yang dilakukan selanjutnya setelah 2 (dua) kali bipartit gagal adalah selanjutnya hasil mediasi disampaikan ke Disnaker;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Anjuran Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan yang diberikan perusahaan;

Halaman 40 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat di PHK oleh Perusahaan karena mencegah kerugian akibat dari Close nya Asam-Asam Barat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dampaknya jika tidak dilakukan rasionalisasi efisiensi oleh perusahaan adaah Perusahaan akan mengalami kerugian dan tutup project;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengetahui ada serikat di perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa hubungan perusahaan dengan pihak serikat sangat baik dan selalu diajak berunding, hubungan sangat bagus;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dekat dengan pengurus serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dasar Penggugat minta pesangon lebih adalah karena Penggugat adalah Wakil Ketua Serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa di bagian HR ada anggota yang ikut serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi ikut dalam perundingan Bipartit;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat perundingan hasilnya tetap yang disampaikan Penggugat tetap minta pesangon lebih;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dasar minta pesangon lebih adalah Penggugat ini mau menerima hasil dan juga karena Penggugat ini wakil ketua serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada diatur sendiri nominalnya jika terkait serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat dimediator Penggugat minta dipekerjakan kembali;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Pengurangan produksi sejak Oktober, lalu diminta close oleh Pemilik Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Perusahaan ada memberikan bantuan berupa dana operasional;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa ada staf 4 (empat) orang karyawan dari HR yang ikut serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa untuk ikut serikat tidak ada izin dari Saksi karena itu kemauan pribadi karyawan sendiri;

Halaman 41 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa setelah ikut serikat, karyawan tidak ada perubahan perilaku, tetap bekerja seperti biasa sesuai job desk masing-masing;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa diberikan fasilitas oleh perusahaan kepada anggota serikat berupa pemotongan gaji karyawan pensiunan dibantu tim HR dari rekening karyawan masuk ke rekening serikat, jika ada penambahan anggota juga langsung disampaikan ke serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sudah mediasi di Pengawas dilokasi ada 1 (satu) kali, di Banjarbaru ada 2 (dua) kali, yang pertama saksi hadir, yang kedua dihadiri Manager HRD, setelah ada putusnya Saksi disampaikan dan hasilnya PT. Dharma Henwa tidak pernah melakukan penolakan terhadap serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa alasan Saksi tidak menyetujui permintaan Penggugat karena Saksi mengikuti sesuai dengan hitungan dan apabila Saksi memberikan kebijakan kepada Penggugat, maka dibelakangnya juga akan meminta kebijakan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa alasan utama penggugat di PHK adanya efisiensi menghindari kerugian, jadi kami lihat berdasarkan penilaian untuk melakukan PHK itu;

3. Saksi Hari Ferry Anto S

Saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sebagai berikut :

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi kenal dengan Penggugat, tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Penggugat dan tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu dengan Tergugat, tidak ada mempunyai hubungan keluarga dengan Tergugat dan Saksi ada hubungan kerja dengan Tergugat, Saksi bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di PT. Dharma Henwa.Tbk sebagai driver transport;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu kenapa Penggugat diberhentikan karena saksi tidak setiap hari berkumpul dengan Penggugat;

Halaman 42 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi sebagai driver bus yang biasa mengantar operator, Saksi tanya kenapa Penggugat lama tidak terlihat, kata rekan-rekan operatormya katanya Penggugat sudah diberhentikan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu Penggugat mengajukan keberatan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi yang mengkoordinir bis yang biasa mengantar karyawan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa jika ada pegawai yang pulang atau izin keluar site lebih dulu diantar tapi tidak setiap hari;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saksi masuk sebagai serikat pekerja sejak tahun 2024;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sebelum masuk sebagai anggota serikat, tidak ada yang memberitahu atasan langsung, Saksi tidak ada memberitahu atasan saksi, saksi langsung memberitahu pengurus;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa atasan saksi tahu saksi menjadi anggota serikat setelah masuk ada diberitahukan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan dari perusahaan setelah saksi menjadi anggota serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat menjadi pengurus serikat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak sering berinteraksi dengan Penggugat
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi bekerja di perusahaan Sejak tahun 2014;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa tugas Saksi adalah mengantar karyawan kerja, ada emergency misal sakit harus pulang, mengantar manager;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa hubungan antara serikat dengan perusahaan baik;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pernah ada perubahan jam kerja ttpi Saksi tidak ingat kapan terjadinya;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tahu ada efisiensi;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi tidak tahu ada berapa karyawan yang terkena dampak efisiensi;

Halaman 43 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2.13) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 6 Desember 2024;

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

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

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya:

1. Eksepsi Tentang Identitas Tergugat Tidak Benar (Tidak Menyebutkan Identitas Direktur Utama Dengan Lengkap), Karena gugatan Penggugat tanpa menyebutkan Identitas Tergugat secara lengkap (Nama Lengkap Direksi, Tempat dan Tanggal Lahirnya, Pendidikan Terakhir, Agama, Kawin/Tidak Kawin dan sebagainya), karena penyebutan nama pimpinan dalam suatu perusahaan (Ic. PT Darma Henwa Tbk) terhadap suatu surat gugatan dalam melakukan gugatan kepada Badan Hukum haruslah dengan cermat dan akurat. Oleh karena surat gugatan Penggugat tidak mencantumkan Identitas Tergugat dengan lengkap dan kabur, maka surat gugatan Penggugat menjadi cacat, kabur dan tidak jelas, sehingga oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya terhadap gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

2. Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), karena tidak ada dasar hukum dan korelasi sama sekali dalam perkara aquo antara gugatan Penggugat dengan fakta hukum yang terjadi sebenarnya, terdapat 2 (dua) hal yang saling kontradiksi disatu sisi dalam gugatan yang diajukan Penggugat mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat sangat aktif dan gigih memperjuangkan hak pekerja, Khususnya terkait PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian. Kemudian disisi lain Penggugat bersedia di PHK apabila pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diberikan sebesar 2 PMTK. Selanjutnya Penggugat dalam petitumnya meminta pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta membayar gaji selama proses PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian. *Fundamentum Petendi*, yang mana dalil-dalil posita gugatan Penggugat tersebut terdapat ketidakjelasan dan

Halaman 44 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahkan kontradiksi antara *Feitelijkegronden* maupun didalam *Rechtsgronden* serta petitumnya;

(3.1.2) Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi yang pada pokoknya :

1. Perihal penyebutan Identitas Badan Hukum (Perseroan) sebagai tergugat, Penggugat sudah benar menyebutkan Identitas Tergugat dengan nama perusahaan PT Darma Henwa,Tbk. Sebab selain manusia (*Naturlijke Persoon*), badan hukum (*Rechts Persoon*) adalah Subyek Hukum penyanggah Hak dan Kewajiban yang dapat melakukan perbuatan hukum, sehingga kedudukannya bisa sebagai pihak tergugat maupun sebagai pihak penggugat,dan bisa digugat maupun menggugat. penyebutan Identitas Tergugat dengan nama Badan Hukum Perseroan (PT Darma Henwa.Tbk) sebagai Subyek Hukum dalam perkara PHI ini telah sesuai menurut hukum yang mengatur, yaitu sebagaimana ditegaskan Psl. 98 ayat (1) jo Psl 103 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian, tidak ada persyaratan formil dalam pengajuan gugatan yang dilanggar oleh Penggugat sebagaimana diatur dengan tegas dalam Psl. 142 Rbg dan Psl. 8 Nomor 3 Rv;

2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), Penggugat menolak dengan tegas dalil Tergugat pada Poin 1-5 karena telah memasuki materi Pokok Perkara dasar gugatan;

(3.1.3) Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tentang Identitas Tergugat Tidak Benar (Tidak Menyebutkan Identitas Direktur Utama Dengan Lengkap), Majelis Hakim menilai Gugatan Penggugat yang menyebutkan PT Darma Henwa. Tbk, sebagai identitas dalam surat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil keabsahaan gugatan. Penulisan korporasi atau badan hukum (*legal identity*), telah lengkap dan jelas sesuai dengan nama yang sesungguhnya berdasarkan nama yang disebutkan dalam anggaran dasar atau yang tercantum pada surat surat resmi perusahaan yaitu PT Darma Henwa. Tbk. Dengan demikian Eksepsi Tergugat mengenai Eksepsi Tentang Identitas Tergugat Tidak Benar (Tidak Menyebutkan Identitas Direktur Utama Dengan Lengkap), tidak dapat diterima;

(3.1.4) Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), Majelis Hakim menilai Gugatan Penggugat Gugatan jelas, karena Gugatan Penggugat pada Posita mempermasalahkan mengenai sebab pemutusan hubungan

Halaman 45 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dan pada Petitem mengenai akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang mewajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, oleh karena posita dan petitum menitikberatkan pada alasan Perselisihan Hubungan Industrial, maka gugatan Penggugat tidak kabur. Dengan demikian Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan *a quo* kabur atau *obscuur Libel*, tidak dapat diterima;

(3.1.4) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

(3.2.2) Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya menolak uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang di tawarkan oleh Tergugat, Penggugat menolak di PHK tersebut dengan alasan tidak ada penambahan uang pesangon dan uang lainnya. Penggugat memohon agar Tergugat di hukum membayar kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang belum diambil dan upah proses;

(3.2.3) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya menolak Gugatan Penggugat karena pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan alasan Efisiensi Mencegah Kerugian yang disertai dengan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp49.166.000,00 (empat puluh sembilan juta seratus enam puluh enam ribu rupiah) akan tetapi Penggugat menolak di PHK tersebut dengan alasan tidak ada penambahan uang pesangon dan lain sebesar Rp60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah). Tergugat tidak menyetujui besaran penambahan uang pesangon dan uang lainnya. Tergugat memohon agar Pengadilan menetapkan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus karena efisiensi mencegah kerugian sejak ditetapkannya SK PHK tanggal 29 Februari 2024;

(3.2.4) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti Penggugat dahulu merupakan pekerja dari Tergugat dengan jabatan terakhir sebagai *Operator* pada Departemen *Mine Operation* baik Penggugat maupun Tergugat sama sama menginginkan pemutusan hubungan kerja;

Halaman 46 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.5) Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak berselisih mengenai apakah penambahan uang pesangon dan uang lainnya sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan Efisiensi Mencegah Kerugian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dengan segala akibat hukumnya?

(3.2.6) Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

(3.2.7) Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan P-11 dan saksi-saksi yaitu: 1. Saksi Rusdi dan 2. Saksi Hadianor;

(3.2.8) Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-13 dan saksi-saksi yaitu: 1. Saksi Iskandar Bintoro, 2. Saksi Eddy Mulyono dan 3. Saksi Hari Ferry Anto S

(3.2.9) Menimbang bahwa terhadap seluruh alat bukti tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dan berhubungan dengan perkara *a quo*, sedangkan alat bukti lainnya, yang tidak berkaitan dengan pokok perkara ataupun karena terbantahkan oleh alat bukti lain haruslah dikesampingkan;

(3.2.10) Menimbang bahwa dalam gugatan Penggugat angka 16 (enam belas) menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 11 Februari 2011 sampai dengan tanggal 28 Februari 2024 dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun lebih (*vide* bukti P-2 tentang Surat Perjanjian Kerja Karyawan Waktu Tertentu antara PT Darma Henwa, Tbk dengan Danres Siahaan berlaku dari tanggal 18 Agustus 2010 s/d 17 Februari 2011 dan P-3 tentang Surat Perubahan Status Karyawan No.146/HR-ACP-ECS/VIII/11 tanggal 16 August 2011, Danres Siahaan dinyatakan sebagai karyawan tetap PT Darma Henwa, Tbk). Dalam jawaban Tergugat angka 3 menyatakan Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat yang ditempatkan pada lokasi proyek PT Darma Henwa Tbk Site Asam-Asam, jabatan terakhir sebagai Operator pada Departemen *Mine Operation*, (*vide* bukti P-1 berkesesuaian dengan T-2 tentang Surat No:S-0007/PTDH/HRD-ACP/II/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk kepada Sdr Danres Siahaan) dengan memperoleh upah sebesar Rp3.467.075,00 (tiga juta empat ratus enam puluh tujuh ribu tujuh puluh lima rupiah) (*vide* bukti P-10 tentang *Pay Slip* PT Darma Henwa atas nama Danres Siahaan

Halaman 47 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

periode Januari 2024 dan T-9 tentang *Pay Slip* PT Darma Henwa atas nama Danres Siahaan periode Desember 2023), hal tersebut diperkuat berdasarkan keterangan saksi, Saksi Rusdi yang menyatakan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak Penggugat sejak tahun 2011, sebagai operator ekskavator;

(3.2.11) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak tanggal 11 Februari 2011 sampai dengan 28 Februari 2024 dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun lebih dengan jabatan Penggugat terakhir sebagai *Operator pada Departemen Mine Operation*, dengan memperoleh upah sebesar Rp3.467.075,00 (tiga juta empat ratus enam puluh tujuh ribu tujuh puluh lima rupiah);

(3.2.12) Menimbang bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat dibenarkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku dengan segala akibat hukumnya;

(3.2.13) Menimbang bahwa permasalahan ini berawal dari adanya Program Efisiensi pada lokasi proyek PT Darma Henwa Tbk Site Asam-Asam. Penggugat menerima Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk ttanggal 9 Februari 2024 (*vide* bukti P-1 berkesesuaian dengan T-2 tentang Surat No:S-0007/PTDH/HRD-ACP/II/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk kepada Sdr Danres Siahaan). Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya pada tanggal 29 Februari 2024 (T-3 tentang Surat No: 0006/PTDH-ACP/SK-HRD/II/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal Pemutusan Hubungan Kerja Danres Siahaan dari PT Darma Henwa, Tbk berlaku dari tanggal 29 Februari 2024, karena adanya program efisiensi perusahaan dalam upaya untuk menyeimbangkan biaya operasional perusahaan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, dan mengakibatkan adanya restrukturisasi kepengurusan serta perampingan tenaga kerja. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan mengacu pada Pasal 69 Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk (*vide* bukti P-8 berkesesuaian dengan T-1 tentang Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk Periode 2024-2026) Jo. Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian yang disertai dengan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp49.166.000,00 (empat puluh sembilan juta seratus enam puluh

Halaman 48 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

enam ribu rupiah). Penggugat menolak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tersebut dengan alasan tidak ada penambahan uang pesangon dan lain-lainnya sebagaimana yang Penggugat inginkan. Pada perundingan bipartit terdapat ketidaksepakatan mengenai nominal pesangon, dimana semula Penggugat meminta pembayaran uang pesangon sebesar Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah) akan tetapi Tergugat tidak menyetujuinya (*vide* bukti T-4 tentang risalah perundingan Bipartit pertama tanggal 27 Februari 2024 dan risalah perundingan Bipartit kedua tanggal 6 Maret 2024, masalah penolakan pekerja terkait jumlah pesangon. Pekerja menginginkan pesangon dibulatkan menjadi Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah), Perusahaan tidak sepakat dengan jumlah pembulatan pesangon); hal tersebut di perkuat berdasarkan keterangan saksi Saksi Rusdi yang menyatakan Penggugat sudah diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk, tetapi Penggugat menolak pemberhentian tersebut. status Penggugat saat ini di rumah dan tidak bekerja. PHK terhadap Penggugat tidak terkait dengan serikat, tetapi karena efisiensi saja. berdasarkan keterangan saksi Saksi Hadianor yang menyatakan saat ini Penggugat sudah diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk. Penggugat diberhentikan dari PT. Darma Henwa.Tbk sejak awal tahun 2024, berdasarkan keterangan saksi Eddy Mulyono yang menyatakan Penggugat berhenti bekerja di PT.Darma Henwa, Tbk pada bulan Februari 2024 karena kena PHK akibat ada efisiensi dari manajemen karena penurunan produksi, karena area kerja di Fit Asbar ada yang ditutup. Penggugat jadi yang terkena efisiensi karena alasan absensi dan ada 10 (sepuluh) orang operator tetap yang terkena efisiensi, hasil penilaian Penggugat ini yang terendah. saksi termasuk orang yang memberitahu dan menentukan Penggugat yang akan di PHK dan Saksi termasuk orang yang memberitahu dan memanggil Penggugat terkena dampak efisiensi. Penggugat saat diberitahu saat itu Penggugat meminta pesangon lebih. Perusahaan menawarkan pesangon sebesar Rp46.000.000,00 (empat puluh enam juta rupiah), sedangkan Penggugat meminta sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Penggugat tidak ada menyampaikan menolak di PHK, saat itu hanya mengajukan nominal pesangon agar dibulatkan; perusahaan melakukan efisiensi karena ada *Close* di Asbar Asam-Asam; Site lain ada yang ditutup adalah di Site Kintap ada, tetapi ada dari Site Asam Asam yang dimutasi ke Kintap. Penggugat di PHK oleh Perusahaan karena mencegah kerugian akibat dari *Closenya* Asam-Asam Barat. Dasar Penggugat minta pesangon lebih adalah karena Penggugat adalah Wakil Ketua

Halaman 49 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Serikat. Pengurangan produksi sejak Oktober, lalu diminta *close* oleh Pemilik Perusahaan. Alasan Saksi tidak menyetujui permintaan Penggugat karena Saksi mengikuti sesuai dengan hitungan dan apabila Saksi memberikan kebijakan kepada Penggugat, maka dibelakangnya juga akan meminta kebijakan. alasan utama penggugat di PHK adanya efisiensi menghindari kerugian, jadi kami lihat berdasarkan penilaian untuk melakukan PHK.

(3.2.14) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menemukan fakta di persidangan baik penggugat maupun Tergugat telah sepakat mengakhiri hubungan kerja dengan alasan PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian yang disertai dengan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, akan tetapi belum sepakat mengenai besarnya kompensasi akibat PHK tersebut;

(3.2.15) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 69 Ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Darma Henwa Tbk menyatakan "Dalam hal terpaksa dilaksanakannya suatu Program Efisiensi karena penutupan proyek atau pengurangan pekerjaan atau penyesuaian jumlah kebutuhan Pekerja atau melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, sehingga terpaksa harus dilakukan PHK, maka dalam pelaksanaannya Perusahaan tetap akan memperhatikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku".

(3.2.16) Menimbang bahwa berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terutama:

Pasal 154A (1) huruf b Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian; Pasal 154A ayat (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah".

Pasal 156 (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.; (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9(sembilan) bulan upah; (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: d. Masa kerja 12 dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas)

Halaman 50 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun, 5 (lima) bulan upah; (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”;

(3.2.17) Menimbang bahwa mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 43 ayat (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Pasal 40; ayat (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. ayat (2) huruf i, Uang pesangon diberikan dengan ketentuan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah. ayat (3) huruf d, Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah; ayat (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

(3.2.18) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menemukan fakta di persidangan. Menimbang bahwa Tergugat telah memberikan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 19 Februari 2024 dengan alasan PHK Karena Efisiensi Mencegah Kerugian yang disertai dengan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (*vide* bukti P-1

Halaman 51 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkesesuaian dengan T-2 tentang Surat No:S-0007/PTDH/HRD-ACP/II/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT Darma Henwa, Tbk kepada Sdr Danres Siahaan) akan tetapi Pengugat menolaknya dengan tidak mau menandatangani Surat Keputusan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja T-3 tentang Surat No: 0006/PTDH-ACP/SK-HRD/II/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal Pemutusan Hubungan Kerja Danres Siahaan dari PT Darma Henwa, Tbk berlaku dari tanggal 29 Februari 2024), Pengugat dan Tergugat melakukan perundingan bipartit (*vide* bukti T-4 tentang risalah perundingan Bipartit pertama tanggal 27 Februari 2024 dan risalah perundingan Bipartit kedua tanggal 6 Maret 2024, masalah penolakan pekerja terkait jumlah pesangon. Pekerja menginginkan pesangon dibulatkan menjadi Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah), Perusahaan tidak sepat dengan jumlah pembulatan pesangon), antara Pengugat dan Tergugat telah melakukan perundingan bipartit akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan bersama. Kemudian antara pengugat dan Tergugat terbukti telah melakukan mediasi dengan di keluarkannya risalah dan anjuran (*vide* Bukti T-5 tentang surat dari Dinas TenagaKerja dan perindustrian Kabupaten Tanah Laut kepada Pimpinan PT Darma Henwa dan Danres Siahaan perihal Anjuran tanggal 26 Juni 2024);

(3.2.19) Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;

(3.2.20) Menimbang, bahwa alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat dalam perkara *a quo* telah diterima oleh kedua belah, namun besaran kompensasi akibat PHK masih diperselisihkan. Dalam gugatannya Pengugat meminta untuk diberikan uang pesangon, para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* sama-sama berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja, Perusahaan pernah menawarkan pesangon sebesar Rp49.166.000,00 (empat puluh sembilan juta seratus enam puluh enam ribu rupiah). Namun Pengugat menolak di PHK tersebut dengan alasan tidak ada penambahan uang pesangon dan lain-lainnya. Pengugat telah bekerja selama 13 tahun lebih, Pengugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, oleh karena itu demi memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih, Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara para Pengugat dengan Tergugat demi hukum dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan dengan

Halaman 52 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kualifikasi PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) patut dikabulkan sebagian sepanjang mengenai dinyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat berdasarkan alasan efisiensi sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;

(3.2.21) Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) sepanjang mengenai menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses selama 6 (enam) bulan, oleh karena terbukti hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus dengan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) mengenai tuntutan upah proses tersebut dapat dikabulkan;

(3.2.22) Menimbang bahwa dalam petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) yang menyatakan Menghukum Tergugat agar memenuhi dan melaksanakan isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*Incract Van Geweisque*), terhadap tuntutan tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam), patut dikabulkan;

(3.2.23) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan), sepanjang mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, patut untuk dikabulkan sebagian dengan pertimbangan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dengan perhitungan Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat sebesar Rp3.467.075,00 (tiga juta empat ratus enam puluh tujuh ribu tujuh puluh lima rupiah) per bulan, dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun lebih sebagai berikut:

Halaman 53 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp}3.467.075,00$ =Rp31.203.675,00
- Uang penghargaan masa kerja: $1 \times 5 \times \text{Rp}3.467.075,00$ =Rp17.335.375,00
- uang penggantian hak: $12/30 \times \text{Rp}3.467.075,00$ = Rp 1.386.830,00
- Upah Proses: $6 \times \text{Rp} 3.467.075,00$ = Rp20.802.450,00
total Jumlah kompensasi PHK Penggugat = Rp31.203.675,00 + Rp 17.335.375,00 +
Rp 1.386.830,00 + Rp 20.802.450,00 = Rp70.728.280,00 (tujuh
puluh juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah);

(3.2.24) Menimbang bahwa terhadap tuntutan petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan "Efisiensi" oleh Tergugat kepada Penggugat tidak memenuhi dan bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf g UU No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja karena mendasar dan beralasan hukum dan angka 4 (empat) yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan "Efisiensi" terhadap Penggugat bertentangan dan melanggar Pasal (9, 28 dan 43) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Kebebasan Berserikat *jo.* persyaratan "Formil" sebagaimana ditegaskan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di perusahaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) yang menyatakan Menghukum Tergugat agar membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja, Uang Penggantian Hak dikabulkan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) tidak beralasan hukum, oleh karenanya harus ditolak;

(3.2.25) Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

(3.2.26) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

(3.2.27) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka kepada Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

(3.2.28) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Halaman 54 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara;

(3.2.29) Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang telah merubah, menghapus dan mengganti beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

(4.1) DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

(4.2) DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Upah Proses sekaligus kepada Penggugat sebesar Rp70.728.280,00 (tujuh puluh juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp}3.467.075,00$ =Rp31.203.675,00
 - Uang penghargaan masa kerja: $1 \times 5 \times \text{Rp}3.467.075,00$ =Rp17.335.375,00
 - Uang penggantian hak: $12/30 \times \text{Rp}3.467.075,00$ = Rp 1.386.830,00
 - Upah proses: $6 \times \text{Rp}3.467.075,00$ = Rp20.802.450,00
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara sejumlah Rp72.500,00 (tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Senin tanggal 16 Desember 2024, oleh kami, Dyah Nur Santi, S.H., sebagai Hakim Ketua, Hatmawati Sanadiyah, S.H., dan Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H., masing-masing

Halaman 55 dari 56 Putusan PHI Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm



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

Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm tanggal 7 Oktober 2024, putusan tersebut pada pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Faisal Ridhani, S.Kom., S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pada hari itu juga;

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Hatmawati Sanadiyah, S.H.

Dyah Nur Santi, S.H.

Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Faisal Ridhani, S.Kom., S.H.

Perincian biaya:

1. Relas	Rp42.500,00
2. PNB	Rp10.000,00
3. Meterai	Rp10.000,00
4. Redaksi	<u>Rp10.000,00</u>
Jumlah	Rp72.500,00 (tujuh puluh dua ribu lima ratus

rupiah)