



P U T U S A N

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

SYAMSU HADI, beralamat di Gg Banjar 5 No 25 RT 003 / 008 Kelurahan Teluk Lingga Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur Kode Pos 75611, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya Arshanti Handayani.S.H., Nanang Guprani, Harmoko dan Tabrani, Pengurus Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI) Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur, yang beralamat di Jl. Karya Etam/Erry Suparjan RT 12 No 225 Dusun IV Sinaga Karta Desa Sangatta Utara Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur, email: tabi.tabrani@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 November 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

LAWAN

PT SRIWIJAYA TEKNIK UTAMA, berkedudukan di Jl. A. Wahab syahrane No. 115, RT. 23 Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur, yang diwakili oleh Wira Lesmana Wilistio selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Nainuri Suhadi, S.H., M.Hum dan Supriyadi, S.E., S.H., Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada kantor PT Indonesia Advokasi Utama, beralamat di Jl. AW. Syahrane No.115 RT.023 RW.001, Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara, Provinsi Kalimantan Timur, email: supriyadi.lglbbu@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 Desember 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 10 November 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 6 Desember 2024, dalam Nomor Register 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan PT STU , Jabatan Leading Hand, Departement Fabrication, Z 39825.
2. Bahwa TERGUGAT adalah PT Sriwijaya Teknik Utama, telah memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (*PHK*), kepada PENGGUGAT, tertanggal 09 Oktober 2023 dengan No Surat : 01/PHK/STU-HCD/X/2023. Dan menyatakan Tergugat tertanggal 10 Oktober 2023 Perjanjian Kerjasama bernomor 0172/SPKWTA/STU-KPC/HCD/IX/2023, bahwa tidak lagi aktif bekerja .
3. Bahwa PENGGUGAT tidak pernah menerima Teguran maupun Surat Peringatan 1, 2 dan 3 dari TERGUGAT.
4. Bahwa PENGGUGAT, menyampaikan Kronologis Kejadian yang terjadi di lapangan sebagai berikut :

4.1. Kejadian pada Unit T 452

- a) Bahwa PENGGUGAT , pukul 05:45, Naik Jemputan STU 009
- b) Bahwa PENGGUGAT , pukul 05:50, tiba di mainshop
- c) Bahwa PENGGUGAT , pukul 06:00, ikut Tool Box Meeting
- d) Bahwa PENGGUGAT , pukul 06:20, menginstruksikan Pembagian Job kepada 2 anggota welder Putra Septian dan Abd Haq.
- e) Bahwa PENGGUGAT , pukul 07:00, Preapre alat ke Unit T452 bersama Welder (Putra septian)
- f) Bahwa PENGGUGAT , pukul 07:15, Welder (Putra Septian) masuk melakukan pekerjaan di Unit T452
- g) Bahwa PENGGUGAT , pukul 07:17, lewat dan melihat Abd Haq berdiri di depan unit T452
- h) Bahwa PENGGUGAT , pukul 07:19, bergerak ke Unit water Tank (*Lupa Nomornya*) untuk melakukan pengecekan Pipa Water Spray yang bocor.
- i) Bahwa PENGGUGAT , pukul 07:50, melihat Abd Haq berada diatas unit T452 namun tidak memastikan apakah sudah

Halaman 2 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



memasang Paddock apa belum Karena melihat APD Abd Haq sudah lengkap dan mengira sudah memasang padlock dan lanjut melakukan pengawasan di water tank.

- j) Bahwa PENGGUGAT , pukul 08:30, Tim Opration monitoring supervisor (OSM) KPC tiba di Unit 452 untuk melakukan Pemeriksaan area kerja.
- k) Bahwa PENGGUGAT , pukul 08:32, dan TIM dipanggil untuk berkumpul di Samping Unit T452 untuk dilakukan breafing oleh Pak Obet dan Pak darius Serta Pak Rukamn beserta Tim Opration monitoring supervisor (OSM) lainnya dan pak darius memeriksa Box Isolasi dan di temukan danger Tag dan Paddock an **Abd Haq tidak terpasang.**
- l) Bahwa PENGGUGAT , pukul 08:35, Pak darius meminta ID Abd Haq lalu di Foto dan setelah selesai di Foto ID dikembalikan dan diEdukasi.
- m) Bahwa pada Pukul 08:55, Pak Indra (Supervisi Fabrication) datang dan Ikut Breafing oleh Tim Opration monitoring supervisor (OSM) KPC terkait temuan Tim OSM
- n) Bahwa PENGGUGAT , pukul 09:00,Setelah breafing bubar menyuruh sdr Abd Haq keruang loker tempat istirahat sambil menunggu Box tollnya datang dan PENGGUGAT melanjutkan pengawasan diarea tersebut .
- o) Bahwa PENGGUGAT , pukul 11:40, Makan Siang
- p) Bahwa PENGGUGAT , pukul 11:53, berangkat ke Mushola Jumatan
- q) Bahwa PENGGUGAT , pukul 12:55, Istirahat
- r) Bahwa PENGGUGAT , pukul 13:13, langsung menuju unit T452
- s) Bahwa PENGGUGAT , pukul 13:15, mengecek dan memastikan danger Tag dan Padlock milik Putra S dan Abd haq terpasang kemudian lanjut melakukan pengawasan di area tersebut.
- t) Bahwa PENGGUGAT , pukul 17:30, memberi Instruksi kepada Abd Haq dan Putra S dan yang lainnya untuk melepas danger tag dan Padlock
- u) Bahwa PENGGUGAT , pukul 17:35, Prepare Tools untuk dikembalikan ke Storeman
- v) Bahwa PENGGUGAT , pukul 17:50, Persiapan Pulang

4.2. Kejadian pada Unit T 454

Halaman 3 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- A. Bahwa PENGGUGAT pada Kejadian tersebut mengawasi, 2 Anggota welder "Rahmadianor dan Rahmad , awalnya mereka mengerjakan Handrill dan Tangga depan Cabin Operator T 454 sampai dengan selesai .
- B. Bahwa PENGGUGAT dan Anggota welder hendak meninggalkan tempat unit T454, Leading Hand (Pak Yudi) dan Mekanik meminta naik keatas Engine untuk mengerjakan pengelasan Extention Muffler T 454 di sekitar area Engine.(*di Luar Order kepada PT STU*).
- C. Bahwa PENGGUGAT dan Crew tidak dapat menolak Owner PT KPC, karena mereka meminta untuk Unit T454 segera di selesaikan karena sudah terlalu lama di Workshop MainShop PT KPC.
- D. Bahwa Crew PENGGUGAT, mengerjakan apa yang di minta oleh Leading Hand PT KPC tersebut, dimana diluar dugaan dan Analisa Penempatan Ground (*Negative*) yang berada di sekitar alat sensor Fire Suspension ternyata masih Aktif.
- E. Bahwa pada Kejadian tersebut, " Sensor Aktif mengaktifkan Actuator dan menyemprot salah satu Crew Welder dan mengakibatkan Pakaian kerja basah (*Rahmadianor*) .
- F. Bahwa pada Pekerjaan tersebut, Crew Mekanik PT KPC secara Garis Komando dan waiting order tidak terlaksana secara baik di lapangan.
- G. Bahwa dalam hal kejadian ini, diduga dapat dilihat Profesionalisme Mekanik PT KPC, yang memang mengabaikan Sistem Keamanan bekerja di lapangan.
5. Bahwa PENGGUGAT dalam Hal " Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0172/SPKWT/STU KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 1 STATUS, pada ayat 1 dan 2 (dua), tidak pernah mendapatkan Peraturan Perusahaan , sebagaimana di tekankan oleh Pihak 1 (satu) untuk Mentaati.
6. Bahwa PENGGUGAT dalam Hal " Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0172/SPKWT/STU- KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 2 JANGKA WAKTU, PADA Pasal 1 (satu) " Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2023 sampai dengan tanggal 30 April 2024 dan akan berakhir dengan sendirinya pada tanggal 01 Mei 2024.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa dalam Hal “Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor: 0172/SPKWT/STU- KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 2 JANGKA WAKTU, tidak memuat Permen No 35 Tahun 2021 , pada Pasal 17 “ Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. “ Sehingga Mengabaikan tanggung jawab terhadap PENGUGAT dengan Tidak memberikan Kompensasi .
8. Bahwa TERGUGAT dalam Hal “Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor: 0172/SPKWT/STU-KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 2 JANGKA WAKTU, Seharusnya memuat Klausul Permen No 35 Tahun 2021, *Bagian Ketiga, Pemberian Uang Kompensasi, Pasal 15 :*
 - a. *Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.*
 - b. *Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.*
 - c. *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*
 - d. *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*
 - e. *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*
9. Bahwa TERGUGAT seharusnya memuat dan memahami dalam Hal “ Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor: 0172/SPKWT/STU- KPC/HCD/IX/2023,, pada pasal 2 JANGKA WAKTU, Secara Norma Hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya perjanjian kerja dianggap berakhir apabila:
 - a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Halaman 5 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

10. Bahwa PENGGUGAT sebagai pekerja kontrak yang di PHK sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT bukan karena salah satu ketentuan di atas, ***pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan Perppu Cipta Kerja menjamin perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak dengan mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.*** Sehingga, berdasarkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak adalah jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja PKWT/kontrak sebelum masa kerjanya habis atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, maka pengusaha tersebut wajib membayar ganti rugi dan uang kompensasi sebagai pemenuhan hak pekerja kontrak yang di PHK.

11. Bahwa PENGGUGAT dalam Hal “ Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor : 0172/SPKWT/STU- KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 5 UPAH ayat 1 dan 2 (dua) **Juncto** KESEPAKATAN PENGUPAHAN, No : 173/SPKWT-A/STU- KPC/HCD/IX/2023, Adapun Kesepakatan diatur sebagai berikut :

NO	Deskripsi	Nilai	Keterangan
1	Gaji Pokok	Rp. 5.200.000	
2	Tunjangan Tidak Tetap		
	➤ Tunjangan Jabatan	Rp. 700.000	
	➤ Insentif Pengganti Lembur	Rp. 3.850.000	
	➤ Uang Makan	Rp. 750.000	
	Total Pendapatan Bruto	Rp.10.500.000	RP.10.500.000

Berdasarkan Uraian tersebut diatas, mohon kepada yang mulia Majelis Hakim PHI Samarinda untuk, menerima , memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan GUGATAN PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan tidak Sah pemutusan Hubungan Kerja.
3. Memerintahkan untuk mempekerjakan kembali.



4. **Memerintahkan pembayaran sisa kontrak PENGGUGAT**, berdasarkan PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak adalah jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja PKWT/kontrak sebelum masa kerjanya habis atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, maka pengusaha tersebut wajib membayar ganti rugi dan uang kompensasi sebagai pemenuhan hak pekerja kontrak yang di PHK.
- Sejak terhitung November 2023, Desember 2023, Januari 2024, Februari 2024, Maret 2024, dan April 2024, sesuai dengan Aggerrement “ Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor : 0172/SPKWT/STU-KPC/HCD/IX/2023**, pada pasal 5 UPAH ayat 1 dan 2 (dua) Juncto KESEPAKATAN PENGUPAHAN, No : 173/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023, maka “ Pihak Kedua akan memperoleh Kompensasi Gaji sebagai Imbalan atas Karyanya sebesar :

NO	Deskripsi	Nilai	Keterangan
1.	Gaji Pokok	Rp. 5.200.000	
2.	Tunjangan Tidak Tetap		
	➢ Tunjangan Jabatan	Rp. 700.000	
	➢ Insentif Pengganti Lembur	RP. 3.850.000	
	➢ Uang Makan	Rp. 750.000	
	Total Pendapatan Bruto	RP.10.500.000	RP.10.500.000
3.	Sejak terhitung:		
	a. November 2023	RP.10.500.000 X 6	RP.63. 000.000
	b. Desember 2023		
	c. Januari 2024		
	d. Februari 2024		
	e. Maret 2024		
	f. April 2024,		

Terbilang : Rp. 10.500.000 X Sisa 6 Bulan Kontrak = RP.63. 000.000
(Enam Puluh Tiga Juta Rupiah)

5. **Memerintahkan pembayaran kompensasi PENGGUGAT**, berdasarkan PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak Bahwa dalam Hal “ Perjanjian Kerja waktu tertentu Nomor: 173/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023, pada pasal 2 JANGKA WAKTU, Seharusnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memuat Klausul Permen No 35 Tahun 2021, Bagian Ketiga, Pemberian Uang Kompensasi, Pasal 15 ayat 1 dan 2 :

TERGUGAT wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.

NO	Deskripsi	Nilai	Keterangan
1	Gaji Pokok	Rp. 5.200.000	
2	Tunjangan Tidak Tetap		
	➢ Tunjangan Jabatan	Rp. 700.000	
	➢ Insentif Pengganti Lembur	Rp. 3.850.000	
	➢ Uang Makan	Rp. 750.000	
	Total Pendapatan Bruto	Rp.10.500.000	RP.10.500.000

6. Menyatakan tidak Sah Pemutusan Hubungan Kerja PENGGUGAT, tertanggal 09 Oktober 2023 dengan No Surat : 01/PHK/STU-HCD/X/2023. Dan menyatakan PENGGUGAT tertanggal 10 Oktober 2023 Perjanjian Kerjasama bernomor Nomor : 0172/SPKWT/STU- KPC/HCD/IX/2023, bahwa PENGGUGAT tidak lagi aktif bekerja pada TERGUGAT “TIDAK SAH”, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XX/2023 :

6.1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 merupakan perintah kepada kedua belah pihak untuk tetap melaksanakan kewajibannya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa “...**harus tetap melaksanakan kewajibannya**” dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk dipenuhi hak masing-masing.

6.2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 memberi pengertian bahwa selama proses perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial belum selesai pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya, dalam hal ini pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 sepanjang frasa “...**dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya**” dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk dipenuhi haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatan.

- 6.3. Menyatakan bahwa juncto Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XX/2023, : Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah meskipun pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan pekerjaan selama proses penyelesaian perselisihan PHK. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 sepanjang frasa “...**dengan tetap membayar upah...**” dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah.

PENGUGAT meminta tetap di bayar upahnya sejak tertanggal 09 Oktober 2023 S/D dengan Maret 2025. Bahwa No Surat : 01/PHK/STU-HCD/X/2023., dan Pertanggal 10 Oktober 2023 “ TIDAK SAH “. Sebagai berikut:

No	Jumlah Bulan di Bayar	Nilai :
1	November 2023	RP.10.500.000
2	Desember 2023	RP.10.500.000
3	Januari 2024	RP.10.500.000
4	Februari 2024	RP.10.500.000
5	Maret 2024	RP.10.500.000
6	April 2024	RP.10.500.000
7	Mei 2024	RP.10.500.000
8	Juni 2024	RP.10.500.000
9	Juli 2024	RP.10.500.000
10	Agustus 2024	RP.10.500.000
11	September 2024	RP.10.500.000
12	Oktober 2024	RP.10.500.000
13	November 2024	RP.10.500.000
14	Desember 2024	RP.10.500.000
15	Januari 2025	RP.10.500.000
16	Februari 2025	RP.10.500.000
17	Maret 2025	RP.10.500.000
TOTAL		Rp. 178.500.000

Terbilang (Seratus Tujuh Puluh Delapan Juta Lima ratus Ribu Rupiah)

7. Memerintahkan Pembayaran sisa kontrak, kompensasi dan Upah PENGUGAT, terhadap TERGUGAT PT Sriwijaya Teknik Utama , berdasarkan PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, Putusan Mahkamah Konstitusi
No.168/PUU-XX/2023:

No	Deskripsi Point ;	Nilai
1	POINT 3 : Membayar sisa Kontrak , Rp. 10.500.000 X Sisa 6 Bulan Kontrak = RP.63. 000.000	RP.63. 000.000 (<i>Enam Puluh Tiga Juta Rupiah</i>)
2	POINT 4 : Membayar Uang Kompensasi Bulan November 2023	RP.10.500.000 (<i>Sepuluh Juta Lima ribu rupiah</i>)
4	POINT 5 : Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU- XX/2023, : PENGGUGAT, meminta tetap di bayar upahnya sejak tertanggal 09 Oktober 2023 dengan No Surat : 01/PHK/STU-HCD/X/2023.,dan menyatakan PENGGUGAT tertanggal 10 Oktober 2023 “ TIDAK SAH “ RP.10.500.000 X 17 Bulan :	Rp. 178.500.000 (<i>Seratus Tujuh Puluh Delapan Juta Lima ratus Ribu Rupiah)</i>
5	Total Point 3, 4 , 5, :	RP. 242.500.000 (<i>Dua Ratus Empat Puluh Dua Lima Ribu Rupiah</i>)

8. Membebaskan Biaya Perkara kepada Tergugat

Apabila Majelis yang mulia memiliki Pertimbangan lain, mohon agar perkara ini dapat diputuskan dengan seadiladilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban tertanggal 30 Desember 2024 sebagai berikut:

Halaman 10 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



DALAM EKSEPSI

Bahwa setelah membaca, menganalisa serta mencermati uraian posita, dasar hukum serta substansi dan materi gugatan Penggugat, maka Tergugat meyakini gugatan tersebut merupakan upaya Penggugat merekayasa fakta dengan memutarbalikan fakta dan menyembunyikan peristiwa hukum yang sebenarnya (fitelijkeground). Akibatnya gugatan Penggugat dalam perkara ini mengandung kesalahan dan kekeliruan dengan uraian sebagai berikut.

1. Gugatan Daluwarsa

Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda terdaftar dalam register perkara nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smr. tanggal 06 Desember 2024, telah melampaui jangka waktu 1 (satu) tahun sebagaimana yang diisyaratkan oleh Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan alasan hukum sebagai berikut:

- 1.1.** Bahwa Gugatan diajukan oleh Penggugat pada tanggal 06 Desember 2024;
- 1.2.** Bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor :0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023, tertanggal 23 September 2023 yang berlaku 6 bulan atau sejak tanggal 1 Oktober 2024 hingga 30 Maret 2025 dan antara Penggugat dan Tergugat tercapai kesepakatan yang isinya bahwa Para Pihak sepakat dengan apa yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja tersebut.
- 1.3.** Pada tanggal 09 Oktober 2023, Tergugat mengirimkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No.01/PHK/STU-HCD/2023 kepada Penggugat sesuai dengan isi Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan berlaku tanggal 10 Oktober 2023.
- 1.4.** Bahwa hingga gugatan Penggugat ini diajukan ke Pengadilan PHI, Tergugat belum menerima Surat Penolakan dari Penggugat sesuai Pasal 39 PP Nomor 35 tahun 2021 ayat (1) yang berbunyi “**Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan**”, artinya bahwa Penggugat tidak menolak atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diberikan oleh Tergugat.



1.5. Dengan demikian telah terbukti gugatan Penggugat telah melampaui jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal 10 Oktober 2023, dan gugatan baru diajukan sebagaimana register perkara tertanggal 06 Desember 2024 atau dalam tenggang waktu 1 tahun 58 hari, secara tegas dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan “ *Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak dihitungnya atau diberhentikannya keputusan dari pihak pengusaha* ”.

1.6. Meskipun Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus, namun demikian Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 telah memberikan petunjuk atas penafsiran norma yang kurang jelas tersebut dengan mendasarkan pengaturan mengenai jangka waktu gugatan akibat PHK pada pasal 82 UU PHI yang harus dimaknai: “***Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari Pihak Pengusaha***”

1.7. Mengingat Gugatan Penggugat sudah kadaluarsa, Tergugat meminta kepada Majelis Hakim agar menolak gugatan Penggugat, hal tersebut sesuai Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung:

- Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Nomor: 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor: 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Nomor 9K/Pdt.Sus-PHI/2021, dan Nomor 95 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang pada pokoknya tentang kedaluwarsanya mengajukan gugatan setelah lewat satu tahun sejak diberitahukannya pemutusan hubungan kerja;

2. Gugatan Cacat Formil

Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda terdaftar dalam register perkara nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smr. tanggal 06 Desember 2024 adalah cacat Formil

Halaman 12 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- 2.1. Berdasarkan UU-RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 23, yaitu **"Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya"**.
- 2.2. Dan Perlu Tergugat sampaikan hingga saat ini Tergugat/ PT. Sriwijaya Teknik Utama belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik didalam Internal Perusahaan yang dibentuk oleh Karyawan sendiri maupun Pihak Serikat Eksternal yang karyawan Tergugat menjadi anggota,
- 2.3. Dan Hingga saat gugatan ini diajukan ke Pengadilan, Pihak Kuasa Hukum dari Penggugat Dewan Pengurus Cabang "Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia" Cabang kutai Timur belum pernah memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada kami, bahkan kami tidak tahu menahu bahwa ada karyawan kami/ Tergugat menjadi anggota Serikat Pekerja dari Kuasa Hukum.
- 2.4. Bahkan didalam persidangan awal, Pihak Kuasa Hukum tidak bisa memperlihatkan bukti keanggotaan karyawan Tergugat.

3. Gugatan Obscuur Libel

Bahwa gugatan Penggugat terjadi Kontradiktif, sehingga gugatan menjadi kabur (*obscuur libel*) diuraikan sebagai berikut:

- 2.1. Di hal gugatan pengajuan gugatan disebutkan tentang Perselisihan Hubungan Kerja (PHK), dan menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali akan tetapi pada alasan/ posita lainnya gugatan Penggugat juga meminta dan hak-hak Penggugat atau memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh hak hak Penggugat,
- 2.2. Padahal Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.01/PHK/STU-HCD/2023, tertanggal 09 Oktober 2023 dan berlaku sejak tanggal 10 Oktober 2023. Prinsip hukum ketenagakerjaan sudah jelas *no job no pay* (vide Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ayat (1) **"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"**
- 2.3. Bahwa Tergugat pada setiap alasan Gugatan selalu berpegang pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.0172/PKWT-A/STU-HCD/IX/2023 tertanggal 23 September 2023 dan berlaku sejak tanggal 1 Oktober 2023 sampai 30 Maret 2024 atau masa waktu 6 bulan;



DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa keseluruhan dalil-dalil yang Tergugat uraikan dalam eksepsi tersebut diatas menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan jawaban dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat Menolak Secara Tegas gugatan dan/ atau seluruh dalil-dalil gugatan yang disampaikan oleh Penggugat, kecuali yang kebenaran diakui oleh Tergugat;
3. Bahwa memang benar Antara Penggugat dan Tergugat yang menjadi dasar kesepakatan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023 tanggal 23 September 2023 yang mana telah disepakati Bersama, Perjanjian ini berlaku untuk jangka **waktu 6 bulan** terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2023 sampai dengan tanggal 30 Maret 2024;
(vide alasan Penggugat angka 6)
4. Menjawab alasan Penggugat pada angka 3,
 - 4.1. sesuai PP No.35 tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) yaitu: "**Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh karena alasan mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama**", dan ditegaskan dalam penjelasan Pasal 52 ayat (2) "**Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh**, misalnya dalam hal (g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan
 - 4.2. Bahwa tidak benar bahwa Tergugat tidak pernah memberi surat Teguran (SP) kepada Penggugat, namun kita lihat pada Isi Kesepakatan Perjanjian PKWT Pasal 2 "JANGKA WAKTU" dan **Bahwa Pihak Pertama memiliki Hak sepenuhnya untuk memutuskan secara sepihak Perjanjian Kerja karena adanya pengembalian/Complain/Penolakan dari Pihak PT.KPC Site Sangatta mengenai Pihak Kedua dengan alasan Tertentu**; dan dikuatkan Pasal 11 angka 5 yang berbunyi "**Pihak Pertama berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pihak Kedua yang melakukan pelanggaran berat tanpa terlebih dahulu diberikan Surat Peringatan**"
5. Bahwa pada angka 4 dalil Penggugat, semua penjelasan yang Penggugat sampaikan hanya untuk membela diri dan menyembunyikan fakta



sebenarnya, peristiwa yang terjadi murni disebabkan kelalaian Penggugat sebagai seorang Supervisor Project (Pimpinan) yang diberikan tugas mengawasi dan menjaga agar peristiwa tersebut tidak terjadi, dan tidak harus menyalahkan Pihak Lain (KPC) atau bawahannya sendiri, sekecil apapun kesalahan yang dilakukan oleh bawahan berarti akan menjadi tanggung jawab Penggugat selaku Pimpinannya.

6. Bahwa Tergugat membantah pada alasan Penggugat poin ke-5 yang mendalilkan bahwa Tergugat tidak pernah memberikan Peraturan Perusahaan, jelas ini adalah alasan yang mengada-ada dan keliru, setiap karyawan yang telah menandatangani Perjanjian Kerja selalu diberikan dan dibaca oleh Karyawan sesuai Perjanjian Bersama yang dibuat tanggal 23 September 2023, "PERATURAN PERUSAHAAN PT. SRIWIJAYA TEKNIK INDONESIA" yang ditetapkan di Samarinda tgl 22 Juni 2022 dan telah disahkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Nomor: KEP.250/455/100.04 tanggal 20 Juli 2022 dan berlaku hingga 19 Juli 2024. (masa berlaku 2 tahun)
7. Bahwa alasan Penggugat pada angka 7,8,9 dan 10 sudah dibantahkan oleh Penggugat sendiri melalui **SURAT PERNYATAAN** (Vide Bukti Tergugat) yang dibuat Penggugat sendiri pada tanggal 23 September 2023 khususnya pada poin 5 yaitu "**Bahwa jika terjadi incident atau kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian dari saya pribadi dan menyebabkan kerusakan unit atau warranty Perusahaan**", Dengan ini saya berjanji dan menyatakan akan menerima serta mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut diatas, apabila saya melanggarnya maka saya siap diberikan sanksi tegas berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan atau mengundurkan Diri/ Resign dari Perusahaan serta tidak akan menuntut sesuatu apapun dari Perusahaan (PT.STU) termasuk sisa kontrak saya kepada Perusahaan (PT.STU);
8. Bahwa Tergugat Menolak secara tegas dalil-dalil gugatan pada angka 7,dan 8, memang benar sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor :35 Tahun 2021 pasal 15, 16 dan 17 perihal Pemberian Uang Kompensasi yang wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, namun dalam hal ini Tergugat perlu mengingatkan kepada Penggugat bahwa PKWT No.0172/SPKWT/STU-KPC/HCD/IX/2023 Berlaku sejak 1 Oktober 2023 hingga 30 Maret 2023 atau 6 bulan, kemudian Tergugat memberikan SKPHK No.01/PHK/STU-HCD/X/2023 tanggal 9 Oktober 2023 dan berlaku tanggal 10 Oktober 2023 jadi Penggugat hanya menjalani masa kerja selama **9 Hari** artinya kurang dari 1 bulan .dan perlu Tergugat tegaskan bahwa sesuai Pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 yang berbunyi "**Uang Kompensasi**



sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus” artinya Tergugat tidak wajib memberikan Uang Kompensasi;

9. Bahwa alasan Penggugat pada angka 9, Penggugat merujuk pada UU-RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) padahal Ketentuan pasal tersebut sudah diubah oleh UU-RI Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, BAB IV Ketenagakerjaan, Angka 16 Pasal 61 ayat (1) terjadi penambahan sampai poin, poin e yaitu **“adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”**, hal ini sejalan dengan

- 9.1. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 36 poin (k) yaitu:

“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”;

- 9.2. isi PKWT No.0172/SPKWT/STU-KPC/HCD/IX/2023 Pasal 2 angka (3) poin d) yaitu **“Karena adanya pengembalian/complain/penolakan dari Pihak KPC site Sangatta mengenai Pihak Kedua dengan alasan tertentu”**

- 9.3. Isi **SURAT PERNYATAAN** yang dibuat oleh Penggugat (Syamsu Hadi) tanggal 23 September 2023, angka 5 yaitu **“ Bahwa jika terjadi incident atau kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian dari saya pribadi dan menyebabkan kerusakan unit atau warranty Perusahaan”**, dan seterusnya Penggugat berjanji dan menyatakan akan menerima serta mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut diatas, **“apabila saya melanggarnya maka saya siap diberikan Sanksi tegas berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan atau Mengundurkan Diri/ Resign dari Perusahaan serta tidak akan menuntut sesuatu apapun dari Perusahaan (PT.STU) termasuk sisa kontrak saya kepada Perusahaan (PT.STU)”**;



- 9.4. Isi **KESEPAKATAN BERSAMA** yang dibuat pada tanggal 23 September 2023, perihal Pihak Pertama **tidak Wajib** memberikan Kompensasi dan Pembayaran sisa Kontrak jika Pihak Kedua melakukan pelanggaran antara lain yaitu angka 2) yaitu **"Pihak Kedua telah melakukan kesalahan berat sesuai dengan Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 dan atau menurut ketentuan Ketenagakerjaan RI lainnya yang berlaku, serta menurut Keputusan Pihak Pertama;** 6) yaitu " Insiden yang disebabkan oleh kelalaian Pihak kedua (Penggugat) dan mengakibatkan kerusakan unit atau Warranty Perusahaan;
10. Bahwa menjawab alasan Penggugat pada angka 10, perihal uang Kompensasi (UK), dan Uang Ganti Rugi (UGR), sekali lagi Tergugat sampaikan bahwa Berdasarkan PKWT Nomor :0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023.
- 10.1. Mengingat Penggugat hanya menjalani 9 hari kerja artinya sesuai Pasal 15 ayat (3) PP-RI Nomor : 35 Tahun 2021 yang berbunyi **"Uang Kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus"** dan
- 10.2. Jika merujuk pada Pasal 61 ayat (1) huruf e Undang-Undang No.6 Tahun 2023, bahwa Pengusaha memiliki hak bersyarat untuk tidak membayar Uang Kompensasi (UK) dan Uang Ganti Rugi (UGR) asalkan pengaturan syaratnya ada di dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Prinsipnya untuk mendapatkan hak dengan nilai maksimal, pekerja tidak boleh melanggar :
- kaidah hukum yang dibuat oleh Pihak ketiga khususnya Pemerintah (heteronom) contoh UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
 - kaidah hukum yang dibuat oleh para pelaku hubungan kerja (otonom), contoh Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan.
11. Bahwa keseluruhan Petitum Penggugat terlihat sangat dipaksakan bahkan perhitungannya Petitum 4,5,6 dan 7 sangat keliru dan menyesatkan;
- Bahwa berdasarkan keseluruhan Jawaban di atas, Tergugat mohon agar kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini agar dapat memberikan Putusan sebagai berikut:
- DALAM EKSEPSI**
- Mengajukan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Pengugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Pengugat untuk membayar biaya perkara

SUBSIDAIR

Bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-7 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- P-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023 atas nama Syamsu Hadi tertanggal 23 September 2023;
- P-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Kesepakatan Bersama tertanggal 23 September 2023;
- P-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Berita Acara Kejadian;
- P-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No.01/PHK/STU-HCD/X/2023 tertanggal 9 Oktober 2023;
- P-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 September 2024;
- P-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur Nomor: B-567.7/1719/Distransnaker-HIJ perihal: Anjuran tertanggal 3 Agustus 2024;
- P-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Risalah Bipartit tertanggal 5 Mei 2024;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu **Satria Indra Dwinata** dan **Ollan Nuari** yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Satria Indra Dwinata** :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat yaitu Syamsu Hadi karena Syamsu Hadi dulu adalah bawahan Saksi sebagai Leading Hand Welder (Mandor) di PT Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat) ;
- Bahwa saksi mengetahui status Penggugat yaitu Syamsu Hadi adalah karyawan kontrak PKWT, sejak April 2023 s/d April 2024, atau masa 1 (satu) tahun;

Halaman 18 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- Bahwa saksi mengetahui kontrak Penggugat dari Penggugat sendiri, saksi tidak pernah melihat perjanjian PKWT Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat di PHK karena dianggap lalai melakukan pengawasan pekerjaan selaku lead hand atas Accident yang terjadi pada tanggal 25 Agustus 2023 dimana seorang welder melakukan pengelasan extention muffler di unit T454 terjadi percikan api dari aktifitas welding mengenai hose sensor fire suppression system mengakibatkan fire aktif dan menyembur sehingga kejadian tersebut PT Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat) mengalami kerugian dan di backcharge oleh Pihak KPC untuk pengisian ulang Fire Suppresion system;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa PHK tersebut disebabkan karena Kelalaian Pengawasan oleh Penggugat Sdr.Syamsu Hadi yang dianggap lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas pada pekerjaan sehingga sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat pada bulan Oktober 2023;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa setiap pekerjaan berdasarkan perintah dari KPC prosedurnya selalu lewat Pengawas baik Leading Hand atau lewat Supervisor, setelah itu baru diperintahkan kepada Welder atau pekerja yang melakukan pekerjaan dan Welder tidak akan melakukan pekerjaan tersebut sebelum ada perintah dari Lead Hand(Mandor) atau dari Supervisor PT Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan kejadian pada Fire Suspesion tersebut adalah Job Order dari PT KPC, dan diberikan Kewenangan Pekerjaan Kepada Leading hand Syamsu Hadi dan Crew 2 Anggota welder “ Rahmadianor dan Rahmad , berdasarkan Job mengerjakan Handrill dan Tangga depan Cabin Operator T 454 sampai dengan selesai;
- Bahwa saksi menerangkan Saudara Yudi (Leading Hand PT KPC) dan Mekanik meminta Crew Welder Penggugat untuk naik keatas Engine untuk mengerjakan pengelasan Extention Muffler T 454 di sekitar area Engine yang merupakan tugas di Luar Order kepada PT Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat);
- Bahwa saksi menerangkan Pada Kejadian tersebut Saksi, yang juga merupakan Supervisor dari Penggugat (Syamsu Hadi) tidak pernah mendapatkan Informasi tambahan Pekerjaan dari PT. KPC yang dalam Hal ini Saudara Yudi PT KPC;
- Bahwa saksi menerangkan seharusnya Pengawas harus memastikan dulu keamanan baru dikerjakan oleh Kontraktor;

Halaman 19 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat di PHK dan belum menerima uang kompensasi;
- Bahwa saksi menerangkan, Penggugat tidak mendapatkan surat peringatan, jadi baru sekali melakukan kesalahan, Penggugat langsung di PHK;
- Bahwa saksi menerangkan, Penggugat di PHK seminggu setelah melakukan perpanjangan PKWT yang kedua;
- Bahwa saksi menerangkan, PKWT Penggugat selama masanya selama 6 (enam) bulan, jadi saat di PHK Penggugat menjalani PKWT yang kedua atau perpanjangan yang kedua;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa pelanggaran terjadi pada saat Penggugat Syamsu Hadi menjalani PKWT yang kedua;
- Bahwa antara Saksi menjelaskan bahwa PHK tersebut terjadi bulan Oktober dan saksi tidak mengetahui jika terjadi mediasi antara Penggugat (Syamsu Hadi) dengan Pihak Manajemen STU;
- Bahwa saksi diperlihatkan bukti T-8 yaitu aturan baku dari KPC dalam aturan tersebut sanksi yang diterima yaitu SP-3 dan PHK;
- Bahwa saksi menjelaskan tentang Golden Roles (aturan baku) yang bersumber dari KPC, semua karyawan Kontraktor tunduk pada aturan tersebut, saksi menjelaskan bahwa setiap pagi selalu menyampaikan aturan kepada bawahan termasuk Penggugat (Syamsu Hadi);

2. Saksi **Ollan Nuari** :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat (Syamsu Hadi), Syamsu Hadi dulu adalah sama-sama sebagai Leading Hand Welder (Mandor) satu level dengan Saksi di PT Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat);
- Bahwa saksi mengetahui status Penggugat yaitu Syamsu Hadi adalah karyawan kontrak PKWT selama 6 bulan;
- Bahwa saksi menerangkan, seluruh karyawan atau Welder setiap pagi sebelum turun kelapangan atau tempat kerja selalu dilaksanakan Briefing pagi agar seluruh Welder memahami apa perintah yang harus dikerjakan dan selalu mentaati aturan baku yang diterapkan di tempat kerja (Aturan Baku) yang dibuat oleh KPC;
- Bahwa Saksi menjelaskan, Saksi tidak mengetahui Kejadian Fire Suspension karena Saksi tidak berada di lokasi tersebut dan Saksi baru

Halaman 20 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



mengetahui informasi kejadian tersebut 1 hari setelah kejadian masing-masing, itupun dari percakapan di Grup WA;

- Bahwa menurut saksi areal yang diawasi oleh masing-masing Leading Hand cukup luas "Workshop", jadi jarak antara unit yang satu dengan yang lain cukup jauh kurang lebih 100 meter hingga 200 meter;
- Bahwa Menurut Saksi Setiap Pekerja/Welder sebelum melaksanakan pekerjaan selalu berkordinasi dengan Atasan/ Pengawas masing masing, baik tertulis maupun lisan, sekecil apapun pekerjaan yang dikerjakan oleh Welder selalu berdasarkan perintah dari Atasan dan Pengawas;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat (Syamsu Hadi) sudah di PHK setelah tidak melihat hadir di tempat kerja lagi;
- Bahwa Saksi hanya mendengar atas PHK tersebut, ada proses Mediasi antara Syamsu hadi dengan Manajemen STU, tetapi tidak mengetahui hasilnya hingga persidangan ini;
- Bahwa saksi juga menjelaskan hubungannya dengan Tergugat, bahwa Saksi perjanjian PKWT sudah 4 kali, berarti masa kerja Saksi lebih lama daripada Penggugat;
- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa yang memperbaiki kerusakan tersebut adalah Maintenance dari KPC;
- Bahwa Saksi mengetahui Kejadian Tag Padlock Abdul Haq setelah beberapa hari, dan sama sama bekerja dalam Areal Workshop PT Sriwijaya Teknik Utama Site PT KPC;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui berapa upah atau gaji yang diterima oleh Penggugat selama bekerja di PT.Sriwijaya Teknik Utama;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-17 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-9, T-10, T-12, T-15, T-16 dan T-17 adalah fotocopy dari fotocopy, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- T-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023 atas nama Syamsu Hadi tertanggal 23 September 2023;
- T-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No.01/PHK/STU-HCD/X/2023 tertanggal 9 Oktober 2023;
- T-3 : Fotocopy dari fotocopy Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur Nomor: B-565.9/451/Distransnaker-HIJ

Halaman 21 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- perihal: Panggilan Mediasi II tertanggal 1 Juli 2024;
- T-4 : Fotocopy dari fotocopy Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur Nomor: B-567.7/1719/Distransnaker-HIJ
- perihal: Anjuran tertanggal 3 Agustus 2024;
- T-5 : Fotocopy dari fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 September 2024;
- T-6 : Fotocopy dari fotocopy Surat No: 0173/STU-HCD/IX/2024 perihal: Jawaban Anjuran tertanggal 12 September 2024;
- T-7 : Fotocopy dari fotocopy Perjanjian Kerja antara PT Sriwijaya Teknik Utama dengan PT Kaltim Prima Coal No.KPC-22-0338 tanggal 16 Maret 2023;
- T-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Aturan Baku;
- T-9 : Fotocopy dari fotocopy Laporan Investigasi Insiden;
- T-10 : Fotocopy dari fotocopy Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Nomor: Kep.250/455/100.04 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan;
- T-11 : Fotocopy sesuai dengan asli Peraturan Perusahaan PT Sriwijaya Teknik;
- T-12 : Fotocopy dari fotocopy Job Description Posisi Lead hand Welder/Mandor;
- T-13 : Fotocopy sesuai dengan asli Bukti Pembayaran Gaji Terakhir;
- T-14 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pernyataan atas nama Syamsu Hadi;
- T-15 : Fotocopy dari fotocopy Surat Pernyataan atas nama Syamsu Hadi;
- T-16 : Fotocopy dari fotocopy OSM (On Spot Monitoring);
- T-17 : Fotocopy dari fotocopy Berita Acara Kejadian;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi dalam persidangan yaitu **Agustinus Obet Tangdilallo** yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Agustinus Obet Tangdilallo** :

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT. Sriwijaya Teknik Utama (STU) (Tergugat) selaku Penanggung Jawab Operasional (PJO);
- Bahwa saksi mengenal Sdr. Syamsu Hadi atau Penggugat;
- Bahwa Saksi menjelaskan perihal penyebab kejadiannya yang kepada Saudara Syamsu Hadi (Penggugat), Pertama kejadian yang di unit T454 tanggal 25 September 2023 Ada perbaikan dibawah pengawasan Sdr.Syamsu Hadi, yaitu pengelasan semacam alat-alat kalo kena panas akan otomatis nyembur, ini yang tidak diidentifikasi, Jadi pada saat pengelasan, sensor untuk firesupresion itu kena, sehingga terjadi semburan, ini yang pertama. Kejadian yang kedua adalah hanya selang



satu bulan, ada perbaikan di unit T452 tanggal 29 September 2023 juga pengelasan maplar, salah seorang anggotanya, bawahnya itu tidak memasang padlock, ada namanya isolasi, jadi kalau kita mau kerja di alat, kita harus isolasi, nah salah satu anggota Penggugat tidak pasang padlock, pada saat dilakukan pengecekan;

- Bahwa menurut Saksi dua kejadian tersebut yang menjadi alasan penyebab Sdr.Syamsu Hadi (Penggugat) di PHK oleh PT.Sriwijaya Teknik Utama (Tergugat);
- Bahwa menurut Saksi, Sdr.Syamsu Hadi (Penggugat) harus bertanggung jawab karena Sdr.Syamsu Hadi adalah Lead Hand Welder/Pengawas Kerja pada dua lokasi kerja tersebut. kalau di KPC itu ada namanya Golden Rules/Aturan Baku, dalam isi Golden Roles ini, pada angka 2 Pengawas harus bertanggungjawab terhadap orang-orang yang berada dibawahnya, untuk mematuhi peraturan selama bekerja. Sebelum bekerja, dia harus memastikan anggotanya aman dulu baru boleh bekerja;
- Bahwa Saksi menerangkan, seingat dan sepengetahuan Saksi Penggugat diberikan Surat PHK pada bulan Oktober 2023 dan sebelum di PHK ada Investigasi terlebih dahulu yang dilakukan oleh TIM Investigasi;
- Bahwa menurut saksi setelah diberikan Surat PHK Penggugat tidak keberatan atas PHK tersebut baik secara lisan maupun dengan surat tertulis;
- Bahwa menurut Saksi, Penggugat status pekerjaannya adalah karyawan Kontrak, dengan PKWT dengan posisi Leading Hand Welder untuk masa kerja 6 bulan;
- Bahwa saksi menerangkan pada saat kejadian, Penggugat masih bekerja dengan status karyawan PKWT;
- Bahwa Saksi menjelaskan kronologis alasan awal kenapa Penggugat sampai di PHK, bahwa ada dua alasan, yang Pertama, di bawah pengawasan Penggugat sebagai leading hand, seorang pekerja /Weldernya, dan itu melakukan kesalahan, sehingga firesupresion system itu aktif, dan menyebabkan semua pekerjaan terhenti, dan itu PT. STU (Tergugat) kena cas, mengganti kerugian, terhadap kelalaian tersebut. itu dalam investigasi, dan juga dengan Pihak PT.KPC juga, Itu biasanya 6 bulan untuk masa warning, kemudian, bulan berikutnya berselang September, itu tadi lagi satu kejadian masalah pelanggaran Golden Rule nomor 5 dan nomor 2. Jadi, perbaikan satu unit, kemudian ada



anggotanya bekerja, kemudian tidak pasang pedlock. Kita harus pasang isolasi pada satu titik;

- Bahwa Saksi menjelaskan perihal dampak secara global atas dua kejadian yang dianggap sebagai Pelanggaran Berat, termasuk nasib terhadap karyawan yang masih bekerja, kami sudah kena warning terhadap kinerja dan safety, karena banyak pelanggaran safety dilapangan dan STU/Tergugat sudah kena warning satu, jadi Saya (Saksi) selaku Penanggung Jawab Operasional (PJO) site atau setara Site Manager Operasional saat itu, harus memastikan bahwa semua pekerjaan harus lancar, kemudian harus aman dan safety, nah, dengan adanya dua kejadian tersebut, menjadi warning lagi dari KPC, bahwa kalau Pelanggaran ini terulang kembali, ini STU bakal di STOP Kontrak kerjanya, jika distop kontrak kerjanya, seingat Saksi hampir dua ratusan orang Pekerja/karyawan bisa standby bekerja atau PHK masal;
- Bahwa Saksi menerangkan, pada saat terjadinya dua kejadian tersebut, Saksi masih bekerja di PT. STU dan sebelum membuat Surat PHK, Saksi membentuk TIM INVESTIGASI untuk firesupresion di Unit T454 tanggal 25 Agustus 2023, dan hasil laporan Investigasinya sudah kami serahkan ke Pihak KPC dan munculah namanya warning, kemudian untuk kejadian kedua yaitu Unit T452 tanggal 29 September 2023 yaitu golden rule itu juga kita investigasi internal, karena kalau golden rule itu tidak panjang investigasinya, Golden rule ini, kalau seseorang melanggar itu tidak panjang kronologisnya. Karena sudah jelas di sini ada sanksi, sehingga adanya saksi maksimum. Pelanggaran pertama. Pelanggaran terakhir, Pelanggaran kedua. PHK, karena yang bersangkutan ini sudah mengalami warning pada bulan sebelumnya, dan sebelum selesai warningnya terjadi lagi pelanggaran, yang dikatakan disitu sebenarnya pelanggaran disolasi, sehingga itulah kita melakukan PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan, setelah kejadian Penggugat ini membuat suatu "Surat Pernyataan" sesuai bukti T-15, yang pada intinya mengakui Kesalahan dan berjanji tidak akan mengulangi kembali kesalahan tersebut;
- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Pihak KPC, yaitu Kontrak Kerja, Pihak PT. STU ini dapat kontrak welding, repire dan body. repire bis dan body di KPC, STU dinyantakan menang tender, mulai kerja di bulan 7 Juli 2023, Ini adalah kontrak kerja antara PT. STU dengan KPC, jadi KPC memberikan pekerjaan kepada

Halaman 24 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT. STU untuk melakukan perbaikan pada bodi, ada yang rusak rusak, ada yang dilas-las bagian luar body saja ;

- Bahwa Saksi menerangkan bahwa antara Penggugat dengan Saksi yang duluan bekerja di PT. Sriwijaya Teknik Utama (STU) adalah Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan perihal kejadian atas pertanyaan Penggugat, pagi-pagi itu kita ada disektor general, pagi kita jam 6, pagi juga kita Sektor semua supervisor, leading hand, dan karyawan, karena Saya (Saksi) langsung yang memimpin juga, memberikan pengarahan masalah safety kerja, Saya telah selesai. masing-masing grup ini, selftalk lagi sendiri untuk menyesuaikan dengan pekerjaan, karena satu unit kan berbeda-beda. case seperti ini, jadi, masing-masing supervisor ini lagi memberikan tupoksi meeting, ya, untuk grup kecil mereka. Apa yang akan dikerjakan seperti ini.
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa pekerjaan firesuprision ini, itu memang pekerjaan yang sudah diminta oleh pihak Owner KPC, atau ada pekerjaan sebelumnya, sebelum mulakukan pekerjaan di atas sehingga bersentuhan dengan firesuprision tadi;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa didalam satu unit ini ada beberapa kontraktor yang masuk jadi bukan hanya PT. Sriwijaya Teknik Utama (STU) yang masuk, sesuai dengan masing-masing kerusakan daripada alat, kalau PT. Sriwijaya Teknik Utama (STU) hanya untuk pengelasan saja, saat pengelasan, pekerjaan ini berada pada jalur berbeda, mau mengerjakan ini tim nya, Penggugat ini tidak berada dilokasi, jadi langsung malakukan pengelasan tidak mengetahui bahwa disitu ada jalur firesuprision sistem, saat ngelas, panas, langsung nyembur;
- Bahwa Saksi menjelaskan pekerjaan firesuprision ini ada Perusahaan kontraktor tersendiri yang menangani untuk memastikan saluran panas;
- Bahwa Saksi menerangkan setiap pekerjaan itu pasti ada perintah dari KPC, jadi pasti ada perintah, termasuk di T454, ada pekerjaan ini harus dilas, itulah gunanya Pengawas masuk ke sana, Saat mau dilas, semuanya dicek dulu oleh Pengawas, apakah nanti ada efek dengan kalau kita ngelas bisa kebakaran kah atau yang lain dan sebagainya, itu harus ada proteksi. Nah, ini yang ini yang tidak dilakukan oleh Pengawas yaitu Penggugat dan Welder langsung bekerja, ternyata disitu ada jalur firesuprision sehingga menyebabkan terjadinya penyemburan;

Halaman 25 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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, kejadian di unit T454 ini menjadi satu bagian dari rekomendasi hasil investigasi, bahwa memang ada bagi unit ini, itu ada yang nampak dia punya jalur, ada yang tidak nampak dengannya. Ini bagian investigasi, jadi hasil rekomendasi waktu itu bahwa apabila ada pihak lain akan bekerja, maka akan diberikan ratnya. apa, jalurnya supaya kalau ada pekerjaan itu bisa jadi bagian dari proteksi, itu bagian dari rekomendasi kemarin, tapi pada dasarnya bahwa, ada namanya JSA, Job Safety Analysis, sebelum memulai pekerjaan, kamu mengelas di sini. Jadi, yang diberikan tanggungjawab ini harus cek dulu, ini, kalau kita ngelas di sini, nanti hasil las ini kena mesin kena apanya, ada identifikasi bahayanya;
- Bahwa Saksi menerangkan, dalam hal pengerjaan setiap pekerjaan baik itu perintah dari atasan ataupun perintah langsung dari KPC sebelum dikerjakan, tetap harus mendapatkan persetujuan dari atasan dan mereka sudah traning namanya DSA, setelah DSA. Apapun yang kita kerjakan, kita harus identifikasi bahaya dulu, memastikan bahwa apapun yang dikejakan, Pengawas harus cek. setelah dicek dan aman, baru kita kerjakan;
- Bahwa Saksi menjelaskan Umumnya Pengawas yaitu Penggugat (Sdr.Syamsu Hadi) tidak terlibat langsung dengan pekerjaan, dia hanya mengawasi saja, waktu ada kerjaan tambahan, artinya, kalau sebagai pengawas, maka setiap request dengan alasan safety, Sdr.Syamsu Hadi selaku Pengawas wajib menolak. Jika setiap pekerjaan itu tidak aman, walaupun pekerjaan tambahan tersebut di buru-buru atau dikejar-kejar, tapi kalau namanya safety, kita wajib menolak kalau tidak aman;
- Bahwa Saksi menerangkan untuk pekerjaan ngelas yang ditek (istilahnya yang digunakan oleh Penggugat) tidak masuk ke dalam request oleh Pihak KPC, namun dilapangan itu bisa terjadi dinamis, sehingga untuk pekerjaan ngelas itu hanya Welder STU yang bisa, tidak boleh orang lain, setiap pekerjaan mau diburu dan apapun bentuknya namanya safety itu tetap menjadi priotas utama, di saat request bahwa ada pekerjaan seperti itu, itu lah pungsinya pengawas. Harusnya mengecek ulang lagi;
- Bahwa Saksi menerangkan untuk pekerjaan Welder di T454 tersebut diatas sudah diketahui oleh Penggugat selaku Pengawas, hal tersebut Saksi ketahui berdasarkan hasil Investigasi lapangan, Penggugat mengatakan dia mengetahui, karena dia menyuruh lagi anggotanya

Halaman 26 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



kesana kembali, karena ada perintah langsung dari pengawas KPC, info ke Penggugat bahwa itu ada lagi tambahan, dan Penggugat langsung menyuruh anggotanya/Welder kesana yaitu Lokasi T454;

- Bahwa Saksi menjelaskan, Saksi mengetahuinya dari hasil Laporan Investigasi (Bukti T-09) dan isi Surat Pernyataan yang dibuat oleh Penggugat dengan tulisan tangannya sendiri (Bukti T-15) yang surat aslinya sudah diserahkan ke Pihak KPC pada intinya adalah pengakuan dari Penggugat benar-benar Lalai dalam melakukan pengawasan;
- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa Pihak Pengawas KPC tidak pernah secara langsung memerintahkan ke Weldernya STU untuk melakukan pekerjaan pengelasan, selalu melalui Pengawas STU yaitu Penggugat, apapun pekerjaannya hingga selesai, kemudian di cek oleh Penggugat, jika ada pekerjaan yang kurang, dari pengawas KPC berhubungan lagi dengan Penggugat, dan ini terjadi pada Unit T454, kemudian Pengawas KPC menyampaikan ada yang longgar, kemudian Penggugat menyampaikan pada tim/Weldernya untuk kembali ke sana untuk kerja. Jadi, yang terjadi saya bilang bahwa, KPC ini tidak akan pernah ke Pekerja/Welder untuk memerintah langsung pekerjaan. dan pasti lewat Pengawas, karena itu kan berhubungan nanti dengan invoice dan tambahan karena seluruh pekerjaan itu harus tercatat karena jika tidak dilaporkan tidak akan dibayar, selesai pekerjaan di laporkan termasuk tambahan pekerjaan, tambahan pekerjaan bisa di luar depan ada reques. Dan ini antara pengawas KPC dengan pengawas supervisor ini harus mencatat. Ya, catat, setelah selesai bekerja kan. Akhir oper shift tandatangan, bahwa ini sudah dikerjakan;
- Bahwa Saksi menjelaskan lagi perihal tambahan pekerjaan oleh KPC dikerjakan terlebih dahulu, baru dilaporkan, atau harus dilaporkan, tercatat dulu ini 1,2,3 pekerjaan, kalau ada tambahan, dilaporkan dulu, baru bisa dikerjakan, atau tambahan ini dikerjakan terlebih dahulu, baru dilaporkan. Saksi menjawab Jadi penyampaian dari kpc bahwa ada tambahan seperti itu, itu akan dicatat oleh pengawas, oh ini ada tambahan pekerjaan, setelah dikerjakan, nanti catatan inilah yang akan diopersift kan, bahkan dalam reques ini ada pekerjaan A sampai ada 5 item pekerjaan, tapi saat mau masuk kekerjakan karena kita ada intrasi dengan kontraktor yang lain, wah ini memang masalah, kerjaan ini nggak bisa dikerjakan dulu, nanti, tapi sampai akhir ship itu kerjaan yang si A ini



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nggak selesai. reques ini nggak jadi dikerjakan, itu jadi pendingan, pendingan kerjaan yang akan dihand overkan kepada ship berikutnya;

- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa semua pekerjaan harus dicatat harus ada persetujuan dari Pengawas sebelum kerja, handrail ini dari pengawas hanya ada 3 yang bawa plonglah di request, saat dikerjakan ternyata ada 4 atau 5 atau 6. Itu dikerjakan semuanya, Lapor bahwa ini ada 6, bukan 3 Oh ya, kerjakan saja, Saya terlihat. Jadi ada 3 dari awal, ada 3 tambahan. Itu akan tercatat di laporan harian, setelah itu tandatangan oleh Pengawas KPC. atau masuk ke daerah STU untuk dibuatkan semacam rekapitan seperti itu;
- Bahwa Saksi menjelaskan dalam investigasi ini kan panjang, KPC juga kita libatkan dalam investigasi ini, sehingga dari Pihak STU saat implementasi bahwa KPC tidak boleh memberikan instruksi ke Welder, untuk suatu pekerjaan harus melalui Pengawas, supaya itu ada namanya prosedur, laporan prosedur pencatatan dan masalah safetynya ini usulan kami kepada KPC dan memang dalam realitas itu, sering kali seperti itu terkenal cepat hanya yang bagian daripada investigasi bahwa kalau ada kerjaan apapun kerjaan;
- Bahwa Saksi menjelaskan, PT. STU hanya menjadi Kontraktor di KPC dan tidak menjadi Kontraktor di Perusahaan lain yang ada di Sangatta;
- Bahwa Saksi menjelaskan PT. STU memiliki operator radio yang stay dan masing-masing karyawan membawa radio termasuk Lead Hand Welder dan Supervisor, para pimpinan di lapangan itu kan selalu menyampaikan perihal-perihal pekerjaan kepada operator yang stay berada di kantor STU, dan ada 3 orang yaitu Irfan, ada dede, dan 1 lagi lupa karena 3 shift aja;
- Bahwa Saksi menjelaskan PT. STU memiliki yang namanya dokumen kontrol, yang di monitor itu adalah yang satu SPA, yang sudah handover pada saat opershift, di saat opershift ini sudah dijelaskan ada, demandshort ini ada sepuluh item kerjaan yang mau, Nah kalau sudah di lapangan, itu tidak lagi dari KPC itu yang masuk kedalam kami. Itu sudah langsung di lapangan yang antara KPC dengan STU, Jadi sudah di lapangan yang mereka sering kontek kontekan, Nanti kalau sudah selesai, sore, barulah semuanya pekerjaan masuk lagi ke STU di base yang tadi. Nah, kadang-kadang juga kalau dari supervisor KPC, kalau si supervisor dikontek tidak menyaut, kemana kemana mati radionya, itu

Halaman 28 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



standby. Eh, si AI, kamu dimana? Ini dicari sama KPC, Kata apa? Oh, dia ada di mana? Eh, itu ada. Oh, ya, ada. Ah, belum ada di sana;

- Bahwa Saksi menjelaskan perihal struktur PT. STU, Saksi sendiri sebagai PJO-nya, di bawah ada supertenden, baru ada supervisor baru ada leading hand baru ada pekerja/Welder, dibawah Supervisor ada 21 Leading Hand dan membawahi masing-masing bisa 4,5 dan 6 Welder tergantung kondisinya,
- Bahwa Saksi menjelaskan bahwa yang membuat Job Safety Analysis (JSA) adalah Supervisor dan Lead Hand dan Form-nya sudah tersedia tinggal diisi saja, di dalam form-nya ada tanda-tangan pembuat dan approval-nya artinya jika JSA tersebut dibuat berarti harus dilaporkan ke atasannya, memastikan bahwa sudah dilakukan analisis safety dan disetujui oleh atasannya berarti minimal Supervisor mengetahui, bahwa kalau lokasi yang mau di kerjakan itu sudah safety. Untuk lokasi kejadian di T454 dan T452 Saksi tidak tahu, sudah ada JSA atau belum karena tidak ada laporannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya tertanggal 17 Februari 2025;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

Bahwa setelah membaca, menganalisa serta mencermati uraian posita, dasar hukum serta substansi dan materi gugatan Penggugat, maka Tergugat meyakini gugatan tersebut merupakan upaya Penggugat merekayasa fakta dengan memutarbalikan fakta dan menyembunyikan peristiwa hukum yang sebenarnya (fitelijkeground). Akibatnya gugatan Penggugat dalam perkara ini mengandung kesalahan dan kekeliruan dengan uraian sebagai berikut.

1. Gugatan Daluwarsa

Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda terdaftar dalam register



perkara nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smr. tanggal 06 Desember 2024, telah melampaui jangka waktu 1 (satu) tahun sebagaimana yang diisyaratkan oleh Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan alasan hukum sebagai berikut:

- 1.1. Bahwa Gugatan diajukan oleh Penggugat pada tanggal 06 Desember 2024;
- 1.2. Bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor :0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023, tertanggal 23 September 2023 yang berlaku 6 bulan atau sejak tanggal 1 Oktober 2024 hingga 30 Maret 2025 dan antara Penggugat dan Tergugat tercapai kesepakatan yang isinya bahwa Para Pihak sepakat dengan apa yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja tersebut.
- 1.3. Pada tanggal 09 Oktober 2023, Tergugat mengirimkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No.01/PHK/STU-HCD/2023 kepada Penggugat sesuai dengan isi Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan berlaku tanggal 10 Oktober 2023.
- 1.4. Bahwa hingga gugatan Penggugat ini diajukan ke Pengadilan PHI, Tergugat belum menerima Surat Penolakan dari Penggugat sesuai Pasal 39 PP Nomor 35 tahun 2021 ayat (1) yang berbunyi “**Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan**”, artinya bahwa Penggugat tidak menolak atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diberikan oleh Tergugat.
- 1.5. Dengan demikian telah terbukti gugatan Penggugat telah melampaui jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal 10 Oktober 2023, dan gugatan baru diajukan sebagaimana register perkara tertanggal 06 Desember 2024 atau dalam tenggang waktu 1 tahun 58 hari, secara tegas dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan “*Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak dihitungnya atau diberhentikannya keputusan dari pihak pengusaha*”.



1.6. Meskipun Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus, namun demikian Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 telah memberikan petunjuk atas penafsiran norma yang kurang jelas tersebut dengan berdasarkan pengaturan mengenai jangka waktu gugatan akibat PHK pada pasal 82 UU PHI yang harus dimaknai: ***"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari Pihak Pengusaha"***

1.7. Mengingat Gugatan Penggugat sudah kadaluarsa, Tergugat meminta kepada Majelis Hakim agar menolak gugatan Penggugat, hal tersebut sesuai Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung:

- Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Nomor: 646 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor: 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Nomor 9K/Pdt.Sus-PHI/2021, dan Nomor 95 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang pada pokoknya tentang kedaluwarsanya mengajukan gugatan setelah lewat satu tahun sejak diberitahukannya pemutusan hubungan kerja;

2. Gugatan Cacat Formil

Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda terdaftar dalam register perkara nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smr. tanggal 06 Desember 2024 adalah cacat Formil

- 2.1. Berdasarkan UU-RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 23, yaitu ***"Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya"***.
- 2.2. Dan Perlu Tergugat sampaikan hingga saat ini Tergugat/ PT. Sriwijaya Teknik Utama belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik didalam Internal Perusahaan yang dibentuk oleh



Karyawan sendiri maupun Pihak Serikat Eksternal yang karyawan Tergugat menjadi anggota,

- 2.3. Dan Hingga saat gugatan ini diajukan ke Pengadilan, Pihak Kuasa Hukum dari Penggugat Dewan Pengurus Cabang “Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia” Cabang kutai Timur belum pernah memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada kami, bahkan kami tidak tahu menahu bahwa ada karyawan kami/ Tergugat menjadi anggota Serikat Pekerja dari Kuasa Hukum.
- 2.4. Bahkan didalam persidangan awal, Pihak Kuasa Hukum tidak bisa memperlihatkan bukti keanggotaan karyawan Tergugat.

3. Gugatan Obscur Libel

Bahwa gugatan Penggugat terjadi Kontradiktif, sehingga gugatan menjadi kabur (*obscur libel*) diuraikan sebagai berikut:

- 2.1. Di hal gugatan pengajuan gugatan disebutkan tentang Perselisihan Hubungan Kerja (PHK), dan menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali akan tetapi pada alasan/ posita lainnya gugatan Penggugat juga meminta dan hak-hak Penggugat atau memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh hak hak Penggugat,
- 2.2. Padahal Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.01/PHK/STU-HCD/2023, tertanggal 09 Oktober 2023 dan berlaku sejak tanggal 10 Oktober 2023. Prinsip hukum ketenagakerjaan sudah jelas *no job no pay* (vide Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ayat (1) **“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”**
- 2.3. Bahwa Tergugat pada setiap alasan Gugatan selalu berpegang pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.0172/PKWT-A/STU-HCD/IX/2023 tertanggal 23 September 2023 dan berlaku sejak tanggal 1 Oktober 2023 sampai 30 Maret 2024 atau masa waktu 6 bulan;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang demikian, dengan tegas Penggugat menolaknya, dalam Repliknya pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Tanggapan terhadap Eksepsi Gugatan Daluwarsa

Bahwa kami menanggapi dengan tegas bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat dikatakan telah melampaui batas waktu (daluwarsa). Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan berikut:

- a. Hubungan Kerja yang Berlangsung Secara Valid



Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023, yang berlaku dari 1 Oktober 2023 hingga 30 Maret 2024, telah disepakati secara sah. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat pada 9 Oktober 2023, yang berlaku pada 10 Oktober 2023, tidak memberikan cukup waktu bagi Penggugat untuk menerima keputusan tersebut secara rasional dan melakukan upaya hukum yang tepat.

b. Jangka Waktu Gugatan

Dalam hal ini, gugatan kami mengacu pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa gugatan atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam waktu satu tahun sejak diberitahukannya keputusan PHK. Tergugat mencoba untuk mengklaim bahwa gugatan ini diajukan lebih dari satu tahun sejak tanggal 10 Oktober 2023, namun hal tersebut tidak sesuai dengan fakta karena Penggugat baru mengetahui dan menyadari dampak hukum dari PHK tersebut setelah proses internal dan pertimbangan lebih lanjut.

c. Interpretasi Mahkamah Konstitusi

Kami juga merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang memberikan penafsiran atas pasal yang kurang jelas tersebut, dengan menyatakan bahwa gugatan dapat diajukan dalam waktu satu tahun sejak diberitahukannya keputusan PHK. Kami menganggap bahwa gugatan ini telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Tanggapan terhadap Eksepsi Gugatan Cacat Formil

Bahwa kami sangat menyesalkan klaim Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan ini cacat formil berdasarkan isu yang tidak relevan dengan pokok perkara. Mengenai pernyataan Tergugat bahwa tidak ada pemberitahuan tertulis dari serikat pekerja, kami memberikan penjelasan sebagai berikut:

A. Keanggotaan Serikat Pekerja

Penggugat adalah anggota dari Serikat Pekerja "Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia" Cabang Kutai Timur, dan telah menyampaikan keberadaan dan hak-haknya kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun Tergugat tidak menerima pemberitahuan secara tertulis dari Serikat Pekerja. Hal ini tidak menjadikan gugatan kami batal demi hukum.

B. Keabsahan Penggugat dalam Mengajukan Gugatan



Penggugat memiliki hak penuh untuk mengajukan gugatan sebagai individu atau melalui serikat pekerja. Tidak adanya pemberitahuan tertulis dari Serikat Pekerja tidak mengurangi hak Penggugat untuk menuntut hak-haknya atas PHK yang tidak sah.

3. Tanggapan terhadap Eksepsi Gugatan Obscur Libel

Bahwa kami menanggapi klaim Tergugat mengenai "obscur libel" dengan tegas. Dalam gugatan ini, kami tidak membingungkan pokok perkara dengan tuntutan yang tidak relevan. Tuduhan Tergugat bahwa kami secara bersamaan meminta reintegrasi (**pekerjaan kembali**) dan hak-hak lainnya tidak tepat dan tidak berdasar.

Permintaan Reintegrasi dan Hak-Hak Penggugat, Sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, Penggugat berhak untuk menuntut pemulihan hubungan kerja dan pembayaran hak-hak yang seharusnya diterima akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Oleh karena itu, kami tetap berpegang pada prinsip hukum yang mengatur bahwa hak-hak pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang sah harus diberikan.

4. Tanggapan terhadap Dalil-Dalil Lain dalam Eksepsi

Kami juga menanggapi beberapa dalil lainnya dalam Eksepsi Tergugat sebagai berikut:

A. Keberadaan Peraturan Perusahaan

Kami membantah klaim Tergugat bahwa Peraturan Perusahaan telah disampaikan dan diterima oleh Penggugat. Sebagai seorang karyawan, Penggugat tidak diberi kesempatan yang cukup untuk memahami atau menerima peraturan tersebut, terutama karena adanya pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

B. Pelanggaran yang Dilakukan oleh Penggugat

Penggugat tidak dapat dipersalahkan atas kesalahan yang dilakukan oleh pihak lain atau akibat kelalaian yang dituduhkan oleh Tergugat. Tergugat seharusnya memberikan kesempatan untuk klarifikasi lebih lanjut sebelum mengambil keputusan PHK secara sepihak. Selain itu, kesalahan kecil yang terjadi dalam pengawasan proyek tidak dapat menjadi alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja, terutama tanpa diberikan surat teguran terlebih dahulu.

C. Tuntutan atas Uang Kompensasi

Kami menyadari bahwa sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021, uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama satu bulan penuh. Namun, karena hubungan kerja kami diputus secara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa prosedur yang benar, kami berhak atas kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terlepas dari durasi kerja yang singkat.

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat yang demikian, dengan tegas Tergugat menolaknya, dalam Duplik pada pokoknya Tergugat menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa **Tergugat** tetap bertahan pada jawaban dalam Eksepsi Tergugat semula sebagaimana yang telah disampaikan dalam **Jawaban**terdahulu, bahwa Gugatan Penggugat adalah **DALUARSA**, karena telah melampaui jangka waktu 1 (satu) tahun sebagaimana yang disyaratkan oleh Pasal 82 Undang-Undang No.2 tahun 2004, dan telah dikuatkan oleh petunjuk atas pengaturan jangka waktu melalui putusan MK No.94/PUU/XXI/2023. yang harus dimaknai: **"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari Pihak Pengusaha"**
2. Bahwa **Tergugat** tetap bertahan pada jawaban dalam Eksepsi Tergugat semula sebagaimana yang telah disampaikan dalam **Jawaban** terdahulu bahwa Kuasa Penggugat **cacat formil** sesuai Pasal 23 UU-RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu **"Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya"**.
3. Bahwa **Tergugat** tetap bertahan pada jawaban dalam Eksepsi Tergugat semula sebagaimana yang telah disampaikan dalam **Jawaban** terdahulu, bahwa isi gugatan Penggugat terjadi Kontradiksi apakah tentang Perselisihan Hubungan Kerja (PHK) atau Perselisihan hak **sehingga gugatan menjadi kabur atau Obscur Libel**

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Kadaluarasa Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* telah kadaluarasa karena telah lewat waktu

Halaman 35 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

untuk dapat diajukan maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terkait gugatan Para Penggugat dalam perkara *a quo* telah kadaluarsa;

Menimbang, bahwa ketentuan kadaluarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum;

Menimbang, bahwa kadaluarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian hukum terkait kadaluarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kadaluarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan;

Menimbang, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-
I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, sekaligus menyatakan hukum, bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa dengan dibatalkannya Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan oleh Putusan MK tersebut jika dihubungkan dengan Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003, maka apabila alasan PHK tersebut diluar ketentuan Pasal 160 ayat (3) (pekerja menjalani proses pidana) dan Pasal 162 (pekerja mengundurkan diri) sebagaimana ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka tidak ada tenggang waktu untuk memperkarakan kembali ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bisa mengajukan gugatan walaupun sudah lewat dari 1 (satu) tahun setelah pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa hak Penggugat untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hak yang timbul karena para Penggugat telah melakukan pengorbanan berupa adanya *prestatie* kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Penggugat adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara *a quo*, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan

Halaman 36 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Menimbang, bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012, tertanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi menyatakan, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, berupa tuntutan Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012, tertanggal 19 September 2013, berupa tuntutan hak atau kekurangan hak yang belum dibayar, tidak ada batasan waktu atau kadaluarsa;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa **terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat dalam perkara a quo telah kadaluarsa karena telah lewat waktu tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Cacat Formil majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 87 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disingkat: UU 2/2004) secara tegas telah diatur sebagai berikut:

"Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya."

Dalam Penjelasan Pasal 87 UU 2/2004 menyatakan bahwa:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi."

Berikutnya, diatur sistem keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dalam ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (disingkat: UU 21/2000) bahwa:

"Pasal 5

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh **dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.**

Pasal 6

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh **dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.**

Pasal 7

- (1) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh **dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.**

Pasal 8

Penjenjangan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangganya."

Dalam Penjelasan Pasal 8 UU 21/2000 menyatakan bahwa:

"Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh **sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.**"

Ketentuan Pasal 18 UU 21/2000 menyatakan bahwa:

- "(1) **Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.**
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri:
 - a. daftar nama anggota pembentuk;



- b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. susunan dan nama pengurus.”

Ketentuan Pasal 23 UU 21/2000 menyatakan bahwa:

“Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh **yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.**”

Ketentuan Pasal 25 UU 21/2000 menyatakan bahwa:

“(1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang **telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:**

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- b. **mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.**
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) **dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.**”

Berdasarkan beberapa ketentuan di atas, jelas bahwa agar serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial **haruslah terlebih dahulu memenuhi syarat-syarat baik secara formil maupun materiil** sehingga sah dan memiliki kapasitas hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat formil yang harus dipenuhi antara lain:

- a. serikat pekerja/serikat buruh sesuai tingkatannya telah memiliki bukti pencatatan dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- b. memiliki daftar nama anggota, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, dan susunan dan nama pengurus.

Sedangkan syarat materiil yang harus dipenuhi antara lain:

- a. **memenuhi syarat minimal jumlah keanggotaan** dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. keberadaan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki bukti pencatatan **telah memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya** sesuai tingkatannya.
- c. **mewakili anggotanya sesuai penjenjangan organisasi** yang diatur secara internal serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- d. **keterwakilan anggota dilakukan secara berjenjang sesuai tingkatan wilayah pemerintah**, mulai tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.
- e. **melaksanakan hak-hak** sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pertanyaan yang krusial dan sangat mendasar atas pemberian kuasa dari Para Penggugat kepada Dewan Pengurus cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (DPC KBMI) dalam perkara *a quo* adalah:

1. apakah status keanggotaan Penggugat dalam organisasi KBMI tingkat perusahaan telah memenuhi syarat dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?
2. apakah kelembagaan SBBI telah memiliki struktur organisasi secara berjenjang mulai tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi, hingga nasional?
3. apakah masing-masing jenjang organisasi tersebut telah memiliki bukti pencatatan dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat?
4. apakah pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan secara hukum dapat memberikan kuasa langsung kepada DPP SBBI sebagai bentuk jenjang organisasi tingkat nasional, tanpa melalui penjenjangan organisasi di tingkat kabupaten/kota dan provinsi?
5. apabila tanpa melalui penjenjangan organisasi di tingkat kabupaten/kota dan provinsi memang pekerja/buruh sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan dapat memberikan kuasa secara langsung kepada Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, bagaimana halnya dengan sistem keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dalam ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 UU 21/2000?

Bahwa khusus mengenai surat kuasa terkait dengan batasan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi kuasa hukum sebagaimana Pasal 87 UU 2/2004, dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 07 Tahun 2012 dinyatakan:

Halaman 40 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



"Yang berhak menerima kuasa dari pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu:

- 1. Pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan perusahaan yang bersangkutan, **di mana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota.***
- 2. Atau pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh **yang terbentuk pada perusahaan.**"*

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas bahwa Penggugat adalah anggota dari Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia yang mana bukti Pencatatan dan kartu keanggotaan Penggugat maupun penerima kuasa telah melampirkan pada surat Kuasa sehingga sah Penggugat diwakili oleh kuasanya dari Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, sehingga pada eksepsi ini dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, kabur (*Obscuur Libel*), maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terkait gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* kabur (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan *obscuur libel* adalah surat gugatan tidak terang isinya atau isinya gelap (*onduidlijk*). Bisa disebut juga dengan formulasi gugatan tidak jelas, padahal agar gugatan itu dianggap sudah memenuhi syarat formil, maka dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*). *Obscuur libel* juga dapat diartikan dengan gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain. Pernyataan-pernyataan yang bertentangan tersebut mengakibatkan gugatan tidak jelas dan mengakibatkan gugatan menjadi kabur;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat M. Yahya Harahap, S.H, dalam buku Hukum Acara Perdata tentang Gugatan Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2015, (Buku Cetakan ke lima belas) menyatakan bahwa pada Bab 10 tentang Eksepsi dan Bantahan Pokok Perkara, Huruf A angka 1 tentang Ruang Lingkup Eksepsi, halaman 418, memberikan uraian mengenai Pengertian dan Tujuan Eksepsi, yang kutipannya sebagai berikut :

"....Namun, tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi :

- Ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, yaitu jika gugatan yang diajukan, mengandung cacat atau*



pelanggaran formil yang mengakibatkan gugatan tidak sah yang karenanya gugatan tidak dapat diterima (*inadmissible*);

- Dengan demikian, keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi, tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*verweer ten principe*). Bantahan atau tangkisan terhadap materi pokok perkara, diajukan sebagai bagian tersendiri mengikuti eksepsi.

Menimbang, bahwa karena eksepsi Tergugat masuk dalam pokok perkara dan memerlukan pembuktian sehingga menurut mejelis hakim pada eksepsi ini tidak dapat dikabulkan.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa berdasarkan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial setelah mempertimbangkan gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat, bahwa Gugatan dalam perkara ini merupakan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 56 butir (c) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disamping itu Ketentuan mengenai adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat di wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah terpenuhi, dan Ketentuan mengenai syarat lengkapnya Gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengisyaratkan Gugatan harus dilampiri Risalah Penyelesaian, juga telah terpenuhi, untuk mana Majelis menyatakan bahwa gugatan Para Penggugat telah memenuhi syarat Materiil dan Formil;

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang – undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perubahan undang undang No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja menjadi Undang – undang No. 6 tahun 2023 maka Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sepanjang pasal – pasal mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tidak dihapuskan maka tetap menggunakan pasal – pasal pada Undang – undang 13 Tahun 2003 namun apabila pasal yang mengatur tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja dihapuskan maka sebagai dasar pertimbangan hukumnya adalah Undang – undang No. 6 Tahun 2023 dan undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Peraturan perundang-undangan lainnya;



Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg, *jo* Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan adanya hak atau peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti P-1 s/d P-7 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok dan Penggugat selain mengajukan bukti tertulis dan Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu yaitu **Satria Indra Dwinata** dan **Ollan Nuari** yang dibawah sumpah;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-17 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-9, T-10, T-12, T-15, T-16 dan T-17 adalah fotocopy dari fotocopy dan Tergugat juga mengajukan mengajukan 1 (satu) orang saksi dalam persidangan yaitu **Agustinus Obet Tangdilallo** dengan memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan Pokok Perkara, sedangkan alat bukti lainnya yang tidak berkaitan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang bahwa, berdasarkan gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum atas perselisihan dalam perkara *aquo* sesuai dengan petitum Penggugat yaitu :

- Apakah hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berstatus dengan Perjanjian kerja waktu tertentu atau dengan penjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat sah secara hukum atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan segala akibat hukumnya;
- Apakah Tergugat berhak atas kompensasi ganti kerugian dan hak-hak lainnya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menjawab Persoalan Yuridis tersebut di atas, dihubungkan dengan fakta-fakta hukum di persidangan, maka Majelis Hakim terlebih dahulu harus memeriksa dasar hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, apakah para pihak terikat dalam hubungan kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”;

Menimbang, bahwa pengertian hubungan kerja menurut Soepomo, ialah : “*Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah*”;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian posita Gugatan Penggugat dan tanggapan Tergugat terhadap kapan dimulainya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang berkesesuaian atau tidak ada sanggahan, maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya Tergugat dengan status sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu/ tetap atau tidak tetap;

Menimbang, bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan bukti P-1 dan T-1 Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023 atas nama Syamsu Hadi tertanggal 23 September 2023 serta keterangan saksi yang disampaikan dalam persidangan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja dengan Perjanjian waktu tertentu (PKWT) dengan jangka waktu waktu 6 bulan terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2023 sampai dengan tanggal 30 Maret 2024;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut, menunjukkan dalam hubungan kerja adanya unsur pekerjaan dan dalam pelaksanaan pekerjaan, Tergugat dapat perintah dari Penggugat untuk melakukan pekerjaan dan adanya upah yang di terima Tergugat dari Penggugat;

Menimbang, bahwa antara Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja, yaitu Penggugat sebagai karyawan PT. Sriwijaya Teknik Utama; Bahwa Penggugat bekerja di PT. Sriwijaya Teknik Utama sejak tanggal 01 oktober 2023 dengan gaji terakhir (gaji pokok dan tunjangan jabatan sebesar Rp. 5.900.000,00 (lima juta sembilan ratus ribu rupiah) perbulan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat dan teliti dalil gugatan Penggugat dan dalil jawaban Tergugat serta bukti-bukti yang

Halaman 44 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, persengketaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana dalam perselisihan sebagaimana dimaksud, pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat berdasarkan bukti P-4 dan T-2 yakni Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No.01/PHK/STU-HCD/X/2023 tertanggal 9 Oktober 2023 sebagai pekerja Tergugat, perjanjian kerja dibuat pada tahun pertama Penggugat bekerja, dan selanjutnya Tergugat diputuskan hubungan Kerjanya sejak tanggal 09 Oktober 2023 dengan alasan melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama dan aturan Baku/Golden Rule yang mengakibatkan terjadi insiden di lokasi kerja, berdasarkan bukti T-9 Fotocopy dari fotocopy Laporan Investigasi Insiden sehingga Penggugat di putuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat. Namun Tergugat tidak memberikan kompensasi apapun terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, dengan tegas Tergugat menolaknya, dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah karena Penggugat telah melakukan kelalaian sehingga melanggar salah satu pasal dari Perjanjian Kerja yang dibuat antara Penggugat Tergugat sehingga menurut Tergugat tidak berhak atas kompensasi apapun terhadap Pemutusan Hubungan kerja tersebut, namun berdasarkan keterangan saksi dari Penggugat maupun Tergugat bahwa sebelum melaksanakan pengerjaan order yang diberikan oleh PT. KPC harus memastikan bahwa alat tersebut telah lolos pengecekan oleh Penggugat sehingga pada saat pengerjaan tidak terjadi insiden namun yang menjadi aturan tersebut tidak dilaksanakan oleh Penggugat seperti insiden yang pertama seorang welder melakukan pengelasan extention muffler di unit T454 dan tidak sengaja percikan api las tersebut mengenai hose sensor fire suppression system mengakibatkan sensor fire aktif dan menyembur dan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;

Menimbang, bahwa kalau pun Penggugat melakukan kesalahan harusnya Penggugat menerima surat peringatan sebagai bentuk pembinaan namun sampai sekarang surat peringatan pun tidak diterima oleh Penggugat sehingga menurut Peggugat Pemutusan Hubungan kerja ini hanya mengada ada;



Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut diatas, dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya menyatakan, pada tanggal 09 Oktober 2023 mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat tersebut dengan alasan karena melakukan kesalahan berat dan termasuk melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Sriwijaya Teknik Utama;

Menimbang, bahwa setelah diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Tergugat sudah tidak lagi mempekerjakan Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap fakta dipersidangan Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan kategori melanggar peraturan perusahaan karena berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan Tergugat terdapat kelalaian yang dilakukan Penggugat secara berulang dan melanggar peraturan perusahaan sehingga cukup beralasan hukum Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat adalah cukup beralasan hukum dan sah namun demikian menurut Majelis Hakim Pemutusan Hubungan kerja tersebut bisa dihindari dengan memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu sebagai bentuk pembinaan namun hal tersebut tidak dilakukan Penggugat sehingga Pemutusan Hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindarkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) "*pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja*", hal ini telah diupayakan dalam perundingan mediasi namun dalam hal ini Penggugat tetap pada keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dan Tergugat menolak terhadap tindakan Penggugat tersebut oleh karena itu para pihak masih pada pendirian masing-masing;

Menimbang, bahwa berdasarkan Penjelasan Umum Alinea 3, UU No.2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa "Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis"



sehingga keharmonisan hubungan kerja sangat penting untuk kelangsungan usaha;

Menimbang, bahwa karena Tergugat telah menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku tanggal 09 Oktober 2023 dan telah diberitahukan kepada Tergugat karena dianggap melanggar Peraturan Perusahaan cukup beralasan hukum dan sah maka Malelis hakim memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa walaupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan kualifikasi melanggar Peraturan Perusahaan menurut hal tersebut sudah beralasan hukum sebab dalam fakta dipersidangan dengan alat bukti yang diajukan para pihak terbukti bahwa hal ini terjadi karena menurut Tergugat telah melakukan kelalaian terhadap pada tugas dan tanggung jawab nya sebagai leading hand sehingga menimbulkan insiden pada unit T452 karena sensornya kena percikan dari las sehingga mengenai sensor mengakibatkan air menyemprot mengenai mekanik PT. KPC dan kejadian kedua ada salah satu pekerja dilokasi kerja Penggugat yang tidak menggunakan padlock dan kedapatan oleh manajemen PT. KPC dan dianggap melanggar golden roles atau aturan baku yang dikeluarkan PT KPC hal ini juga berdasarkan keterangan saksi yang diajukan Penggugat dan Tergugat yang mana keterangan saksi tersebut membenarkan bahwa saksi mengetahui kejadian tersebut dan menimbulkan kerugian bagi Tergugat;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah cukup beralasan hukum dan sah, namun akibat yang dilakukan oleh Penggugat tetap saja berdampak pada timbulnya kerugian bagi Tergugat maka demi keadilan dan kemaslahatan serta tidak adanya keharmonisan hubungan kerja para pihak jika dilanjutkan hubungan kerja akan berdampak pada hubungan kerja yang tidak Kondusif yang bisa merugikan Penggugat dan Tergugat, sehingga Majelis Hakim memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan Putusan ini sejak 10 oktober 2023 dengan demikian beralasan menolak petitum angka 2 dan angka 3 Penggugat;

Menimbang, bahwa dengan disahkannya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, maka Penggugat berhak atas hak-hak dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas dapat diketahui ternyata Penggugat terbukti melakukan pelanggaran



yang berakibat timbulnya kerugian terhadap Tergugat, dihubungkan dengan pasal 62 Undang – undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

Menimbang, bahwa Tergugat mulai bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 oktober 2023 sampai dengan 30 maret 2024 dengan gaji pokok dan tunjangan jabatan senesar Rp. 5.900.000,00 (lima juta sembilan ratus ribu rupiah) berdasarkan bukti P-1 dan T-1 yakni Fotocopy sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 0172/SPKWT-A/STU-KPC/HCD/IX/2023 atas nama Syamsu Hadi tertanggal 23 September 2023;

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan pertimbangan hukum diatas yang semula status hubungan kerja Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) maka menurut Majelis Hakim Penggugat berhak atas uang sisa kontrak, bahwa gugatan Penggugat yang meminta pembayaran sisa kontrak Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya. Bahwa berdasarkan fakta dipersidangan Majelis berpendapat bahwa hak-hak Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja adalah Uang sisa kontrak selama 5 (lima) bulan yakni $5 \times \text{Rp. } 5.900.000,00 = \text{Rp. } 29.500.000,00$ (dua puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah), oleh karena itu petitum angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat yang meminta kompensasi dari kontrak Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya, karena Penggugat melaksanakan pekerjaan tersebut baru berjalan beberapa hari (belum 1 bulan) telah terjadi kelalaian yang dilakukan Penggugat sehingga langsung diputuskan hubungan kerjanya maka Penggugat tidak berhak terhadap uang kompensasi, sehingga pada petitum angka 5 (lima) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 6 (enam) yang meminta upah selama tidak dipekerjakan/selama proses penyelesaian perselisihan, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukumnya. Bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap



Penggugat karena Pelanggaran terhadap Perjanjian kerja dapat dibuktikan oleh Tergugat itu sendiri, dimana Peggugat setelah menerima surat Pemutusan hubungan kerja sudah tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya begitupula dengan Tergugat yang tidak memberikan pekerjaan kepada Peggugat karena merasa sudah putus hubungan kerja Peggugat dengan Tergugat, maka beralasan hukum jika Peggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menghukum Tergugat membayarkan upah Peggugat selama Peggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Peggugat didahului oleh tuduhan kelalaian Peggugat yang dapat dibuktikan oleh Tergugat, dimana Peggugat telah menunjukan itikad yang baik untuk kembali bekerja namun dilarang oleh Tegugat, maka beralasan hukum jika Peggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menghukum Tergugat membayarkan upah Peggugat selama Peggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa :

Ayat (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.

Ayat (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah jika Pekerja/Buruh:

- a. Berhalangan;
- b. Melakukan kegiatan lain diluar nya;
- c. Menjalankan hak istirahat atau cutinya; atau
- d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

Bahwa yang dimaksud pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Tahun 2021 Tentang Pengupahan adalah; Jika Pengusaha bersedia memberikan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh tetapi Pekerja/Buruh itu sendiri yang tidak bersedia melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh Pengusaha dan atau pekerja itu mangkir tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan apapun dari Pekerja/Buruh, maka Pengusaha tidak berkewajiban untuk membayarkan upahnya, akan tetapi dalam hal ini Peggugat bersedia melakukan pekerjaan namun Tergugat lah yang tidak bersedia memberikan pekerjaan kepada Peggugat, sehingga sudah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sewajarnya apabila Penggugat meminta kepada Tergugat agar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat dibayarkan oleh Tergugat

Bahwa berdasarkan Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bagian Kedua Ketenagakerjaan yang berbunyi;

- Ayat (1)" Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya".
- Ayat (2)"Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh".
- Ayat (3)"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya".

Bahwa Ketentuan Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo Pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang diperkuat oleh 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 yang mewajibkan Pihak Pengusaha membayar upah proses maksimal selama 6 (enam) bulan namun demikian karena antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi melaksanakan Tugas dan tanggung jawabnya seperti Tergugat sudah tidak memberikan pekerjaan lagi kepada Penggugat sejak terjadinya perselisihan tersebut antara Penggugat dan tergugat sudah tidak lagi menjalankan tugas dan kewajibannya maka sangat tidak beralasan hukum apabila Penggugat menuntut upah proses, sehingga terhadap tuntutan upah proses pada petitum angka 6 (enam) menurut Majelis hakim tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, maka bukti-bukti lain yang tidak relevan dengan perkara *a quo* yang tidak dipertimbangkan secara sendiri-sendiri haruslah dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim **mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan gugatan awal diketahui nilainya lebih dari Rp150.000.000,-

Halaman 50 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

(seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang nilainya sebagaimana tercantum dalam amar putusan;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam pasal 283 Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat sah sejak 10 Oktober 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan sisa kontrak selama 5 (lima) bulan yakni $5 \times \text{Rp. } 5.900.000,00 = \text{Rp. } 29.500.000,00$ (dua puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini sejumlah Rp 126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah) kepada Tergugat;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada Hari senin tanggal 03 Maret 2025 oleh kami Lukman Akhmad, S.H. sebagai Ketua Majelis dan Asmiwati, S.H., serta Suriya Effendi, S.E. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 13 Maret 2025 dengan dihadiri oleh Nur Fadillah Sari, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Halaman 51 dari 52 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



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

Asmiwati, S.H.

Lukman Akhmad, S.H.

Suriya Effendi, S.E.

Panitera Pengganti,

Nur Fadillah Sari, S.H.

Perincian Biaya :

Biaya Pendaftaran	: Rp 30.000,00
Biaya Panggilan	: Rp 16.000,00
PNBP Biaya Panggilan	: Rp 10.000,00
Administrasi	: Rp 50.000,00
Redaksi	: Rp 10.000,00
Materai	: Rp 10.000,00 +
Jumlah	: Rp 126.000,00 (Seratus dua puluh enam ribu rupiah)