



PUTUSAN

Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT DARMA HENWA,Tbk Site PT KPC Bengalon, Kabupaten Kutai Timur, berkedudukan di Gedung Bakrie Tower Lt.8, Rasuna Epicentrum, Jalan H.R. Rasuna Said, Kuningan Jakarta, yang diwakili oleh Direktur, Thekepat Gopal Sridhar, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sakir Z, S.H., Advokat, berkantor di Perumahan Bengkuring Blok A Jalan Kestela 9 Nomor 316 RT. 76 Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara Samarinda, Kota Samarinda, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2016, sebagai Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu Tergugat;

L a w a n

ANSAR KARIM, bertempat tinggal di Jalan Mulawarman RT 04 RW 01 Desa Spaso, Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Selamat, dan kawan-kawan, anggota Tim Pembela Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), berkantor di Jalan Sulawesi Raya Nomor 87 Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 April 2016, sebagai Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Penggugat adalah karyawan Tergugat mulai bekerja pada tanggal 1 Juli 2005 dengan upah terakhir sebesar Rp2.577.000,00 dan menjabat sebagai Operator;
- 2) Bahwa sebagai karyawan, Penggugatpun adalah Pengurus Serikat Pekerja PUK Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) dan menjabat sebagai Sekretaris Periode Kepengurusan Tahun 2013 berdasarkan Surat Tanda Bukti

Halaman 1 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pencatatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur
Nomor 560/1296/HIJ tanggal 16 Oktober 2013;

- 3) Bahwa dalam kapasitasnya sebagai Pengurus SP/SB, Penggugat tentu secara hukum wajib menerima masukan dan keluhan dari anggota-anggotanya apalagi menurut undang-undang memang seharusnya Penggugat membela kepentingan anggota-anggotanya dan keluarganya;
- 4) Bahwa dalam perkembangan dinamika Perusahaan dan Pemerintah, pasca berlakunya ketentuan tentang Jaminan Sosial Nasional dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan diterapkan di perusahaan, ternyata menimbulkan reaksi yang beragam;
- 5) Bahwa dari perkembangan yang ada dalam dinamika PT. Darma Henwa, Tbk., hal tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Namun karyawan pada umumnya menerima keluhan atas diterapkannya ketentuan BPJS *a quo*;
- 6) Bahwa akibat adanya reaksi *a quo*, selanjutnya Pengurus PUK SBLB yang diantaranya adalah Penggugat mulai mengeskalasi permasalahan BPJS *a quo* dengan mengingatkan Tergugat atas kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama 2012-2014 (selanjutnya disebut PKB) khususnya yang diatur dalam Bab VII tentang Fasilitas Kesehatan Pasal 44 ayat 1 dan 2 sebagai berikut:
 - (1) Sebelum putusan tentang layanan BPJS Kesehatan tanggal 1 Januari 2015, layanan kesehatan tetap mengacu pada PKB 2012-2015;
 - (2) Sebelum tanggal 1 Januari 2015 Manajemen dan Perwakilan berunding kembali untuk membahas kekurangan-kekurangan serta hal yang tidak ditanggung oleh BPJS Kesehatan yang hasilnya dituangkan dalam dokumen;
- 7) Bahwa Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dan Penggugat yang berlaku pada Tahun 2014-2015;
- 8) Bahwa pada prinsipnya, sebelum berlakunya BPJS, fasilitas layanan kesehatan berdasarkan PKB mengatur bahwa:
 - Karyawan dan tanggungannya (1 istri dan 3 orang anak) yang sah apabila sakit langsung ke rumah sakit rekanan yang sudah ditunjuk oleh perusahaan dengan membawa ID karyawan yang bersangkutan tanpa membawa pengantar kecuali yang mau melahirkan dengan persalinan beresiko;
 - Pengobatan rawat inap, untuk karyawan yang bersangkutan sesuai dengan jatah kelas yang didapat 100% untuk tanggungan (1 istri dan 3 orang anak) yang sah ditanggung 85% oleh Perusahaan dan 15% oleh karyawan dengan *system invoice* dimana 15% yang dibebankan kepada karyawan dipotong melalui gaji;

Halaman 2 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Untuk rawat jalan karyawan dan tunggungannya (1 istri dan 3 orang anak) yang sah, 85% ditanggung oleh Perusahaan, 15% dibebankan kepada karyawan dipotong melalui gaji;
 - Mutu obat yang diberikan yang paling baik;
 - Semua rumah sakit yang kerja sama dengan perusahaan melayani baik staff maupun non staff;
- 9) Bahwa ternyata Tergugat tidak menghiraukan ketentuan sebagaimana diatur dalam PKB *a quo*. Bahkan merilis Memo Nomor 009/PT.DH/HRD/II/2015 tanggal 3 Februari 2015 yang mengatur tentang Pelaksanaan Fasilitas Kesehatan BPJS;
- 10) Bahwa dengan penerapan ketentuan BPJS *a quo* selanjutnya berimpact kepada putusnya kerjasama Tergugat dan pihak Rumah Sakit yang selama ini melayani karyawan dan keluarga kecuali untuk *medical check up* sehingga menimbulkan reaksi karyawan terhadap Tergugat yang selanjutnya berdampak pada diperpanjangnya kembali kerjasama antara Tergugat dan salah satu rumah sakit *a quo*;
- 11) Bahwa selanjutnya, atas reaksi *a quo* Pengurus SP/SB termasuk Penggugat dipanggil untuk menghadap Tergugat yang pada saat itu diwakili oleh sdr. Faruk Fauzi (Head of Project) tepatnya pada tanggal 27 Februari 2015 Tergugat menuding SP/SB menghalangi pelaksanaan BPJS ditempat kerja dengan tidak mengembalikan formulir tepat pada waktunya;
- 12) Bahwa dalam pertemuan *a quo* pula pihak Tergugat yang diwakili oleh manajemennya selanjutnya memberikan statement bahwa mutu dan layanan fasilitas kesehatan yang telah diterima dan dinikmati selama ini tidak akan dikurangi dengan berlakunya BPJS (pernyataan *a quo* dikutip oleh manajemennya dari pernyataan Presiden Direktur Tergugat);
- 13) Bahwa pada tanggal 1 Maret 2015, Tergugat menerapkan BPJS Kesehatan secara efektif kepada seluruh karyawan yang pada akhirnya menimbulkan berbagai macam persoalan khususnya menurunnya tingkat pelayanan kesehatan pekerja dibandingkan sebelumnya;
- 14) Bahwa pada tanggal 1 April 2015, selanjutnya SP/SB yang diantaranya ada Penggugat didalamnya, melakukan pertemuan dengan Tergugat yang diwakili manajemennya untuk membahas perbaikan-perbaikan pelayanan fasilitas kesehatan yang menurun pasca diterapkannya BPJS. Bahwa dalam pertemuan *a quo*, selanjutnya Tergugat berjanji akan memperbaiki system pelayanan kesehatan yang menuai banyak kritik dari para pekerja;
- 15) Selanjutnya pada Tanggal 1 Juni 2015 Penggugat menerima keluhan dari

Halaman 3 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017



karyawan yang berobat ke salah satu provider kesehatan Tergugat yang tidak dapat berobat lagi karena telah diputus kerjasamanya oleh Tergugat sehingga para karyawan harus membayar kontan seluruh biaya pengobatan yang harus dibayarkan;

16) Hal tersebut selanjutnya dikeluhkan kepada Pengurus SP/SB termasuk Penggugat dan di *cross check* oleh Penggugat dan Pengurus SP/SB lainnya kepada manajemen;

17) Bahwa untuk menindaklanjuti keluhan dari para anggotanya Penggugat kemudian mempertanyakan pernyataan yang pernah disampaikan oleh Manajemen (Faruk Fauzi) yang berjanji bahwa perusahaan tidak akan mengurangi mutu dan fasilitas layanan kesehatan yang sudah diberikan selama ini kepada pekerja/buruh, namun pada faktanya janji yang pernah disampaikan tersebut tidak terealisasi hingga Penggugatpun menagih janji Tergugat dan menyampaikan kata-kata sebagai yang lengkapnya sebagai berikut melalui *email*:

"Perlu kami sampaikan kepada Bapak dan Ibu dalam beberapa kali rapat Bipartit antara perkawakilan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dan Pihak Manajemen PT. Darma Henwa Tbk – BCP dalam hal ini Bapak Fahruk Fauzi selalu menyampaikan bahwa perusahaan tidak akan mengurangi mutu dan fasilitas layanan kesehatan yang selama ini sudah diberikan kepada karyawan, dan menurut Bapak Faruk Fauzi kata-kata tersebut adalah dari Bapak Presiden Direktur PT. Darma Henwa Tbk lebih miris lagi dengan sistim ini terkadang karyawan yang mengalami musibah diharuskan membayar dulu sementara yang bersangkutan tidak mempunyai uang dan ketika hal ini disampaikan kepada Manajemen Site mengenai kondisi keuangan pasien, untuk bisa mendapatkan GL atau pinjaman cash sangat sulit;

Saya selaku Pengurus Serikat Buruh Lokal Bersatu mempertanyakan komitmen manajemen utamanya kepada Bapak Presiden Direktur bahwa perusahaan tidak akan mengurangi mutu dan fasilitas layanan kesehatan yang selama ini sudah diberikan kepada karyawan, kalau bapak presiden Direktur tidak bisa komitmen dengan kata-kata yang pernah Bapak ucapkan maka kami selaku karyawan sekaligus pengurus serikat menganggap Manajemen ini adalah pembohong utamanya Bapak, dan kebohongan itu sama dengan penghianatan kalau kebohongan diterapkan dalam perusahaan maka kemunduran yang akan didapat, kepada karyawan kemunduran kesejahteraan dan kepada perusahaan kemunduran produksi dan tentunya kemunduran *benefit*;

Halaman 4 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- Kata-kata pembohong ini terlalu kasar dan tidak patut saya ucapkan tujukan kepada Bapak namun itulah kenyataan yang kami dapatkan di site. Terima kasih”
- 18) Bahwa atas pernyataan tersebut yang dilakukan dalam kapasitas sebagai Pengurus SP/SB perwakilan karyawan dan sekaligus sebagai karyawan, maka Tergugat melalui Manajemennya melakukan pemeriksaan internal kepada Penggugat;
- 19) Selanjutnya pasca pemeriksaan *a quo*, Manajemen Tergugat Sdr. Poerwanto, Sdri. Prita, Sdr. Tohab Simanjuntak pada tanggal 12 Juni 2015 menyampaikan laporan dugaan tindak pidana atas surat terbuka yang disampaikan oleh Penggugat melalui media elektronik;
- 20) Selanjutnya atas laporan pidana *a quo* pula Manajemen Tergugat selanjutnya merilis Surat Keputusan Nomor 196/PTDH-BCP/SK-PHK/0715 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia tanggal 21 Juli 2015;
- 21) Bahwa dalam Surat Keputusan *a quo*, ditetapkan bahwa:
- Pertama : Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja karena melakukan pelanggaran (kepada Tergugat);
 - Kedua : Bahwa Surat pemutusan Hubungan kerja ini berlaku sejak 22 Juli 2015;
 - Ketiga : Segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 22) Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak *a quo*, Penggugat selanjutnya melakukan Bipartit dengan Tergugat pada tanggal 22 Juli 2015 dan 23 Juli 2015;
- 23) Bahwa atas bipartit *a quo*, selanjutnya kedua belah menyatakan tetap pada pendirian masing-masing dimana Pihak Penggugat menolak untuk di PHK, sementara Manajemen tetap melakukan PHK;
- 24) Bahwa selanjutnya perkara *a quo* dicatatkan pada Mediator Tenaga Kerja Kutai Timur pada tanggal 23 Juli 2015. Selanjutnya pada tanggal 12 Agustus 2015 kedua belah pihak melakukan pertemuan Mediasi yang diperantarai oleh Mediator Tenaga Kerja yang hasilnya tidak menemui kesepakatan, sehingga melahirkan Anjuran Nomor 560/1914/HIJ tanggal 30 Desember 2015 perihal Anjuran;
- 25) Bahwa pada intinya Anjuran *a quo* menganjurkan agar Tergugat membayarkan pesangon;
- 26) Bahwa atas Anjuran *a quo*, Penggugat menyatakan menolak melalui surat Nomor 001/SBLB/PTDH-BCP/I/2016 perihal Penolakan Anjuran tanggal 12



Januari 2016 dan memutuskan mengajukan gugatan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda;

- 27) Bahwa sejak diputuskannya hubungan kerja Penggugat melalui SK PHK oleh Tergugat *a quo*, maka Tergugat pun menghentikan segala pemenuhan hak dan kewajiban terhadap Penggugat dan keluarga;
- 28) Bahwa tindakan Manajemen atau Tergugat pada prinsipnya sangat bertentangan dengan hukum yang berlaku khususnya di Bidang Ketenagakerjaan;
- 29) Bahwa SK PHK yang dirilis oleh Manajemen *a quo* selain tidak menjelaskan secara detail pasal yang dilanggar dalam peraturan kerja bersama, juga bertentangan dengan prinsip Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKT);
- 30) Bahwa UUKT melalui Pasal 151 mengatur dengan tegas bahwa:
- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 31) Bahwa prinsip dalam ketentuan *a quo*, seperti ini tidak menjadi pertimbangan Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat;
- 32) Bahwa selain itu, Tergugat tidak mempertimbangkan bahwa Penggugat melakukan tindakannya dalam kapasitasnya sebagai Pengurus SP/SB yang memang sangat ideal untuk melakukan penekanan terhadap pemenuhan hak para pekerja yang diwakilinya;
- 33) Bahwa ketentuan Pasal 28 Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) mengatur dengan sangat tegas pula bahwa:
- Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh



dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;

34) Bahwa Tergugat pun lupa mempertimbangkan bahwa ketentuan Pasal 28 UU SP/SB *a quo* bila di *junctokan* dengan ketentuan Pasal 43 ayat (1) UU SP/SB yang mengatur bahwa:

“barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)” adalah merupakan bentuk kejahatan yang biasa dikenal dengan “*Union Busting*” dan dapat diproses secara pidana;

35) Bahwa lagi pula, Tergugat pasca peristiwa “surat terbuka” *a quo*, mendasarkan PHK mereka pada hasil investigasi atau penyidikan internal yang dilakukan oleh investigator-investigator yang tidak bersertipikat resmi sebagai penyidik menurut Negara. Terlebih lagi bila seandainya tindakan Penggugat *a quo* dikategorikan sebagai bentuk tindak pidana baik menurut UUKT Pasal 158 yang telah dinyatakan “bertentangan dengan hukum” berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, maupun dengan pasal-pasal pidana tertentu sebagaimana diatur dalam Kitab Undang Undang Hukum Pidana (*wetboek van strafrecht*) dan undang-undang lainnya yang tetap membutuhkan kepastian hukum terlebih dahulu dari Pengadilan melalui putusannya;

36) Bahwa UUKT melalui ketentuan Pasal 155 ayat 2 dengan tegas mengatur bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

37) Selanjutnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dalam putusannya atas uji materi UUKT Pasal 155 ayat 2 selanjutnya memutuskan:

Mengadili,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara



Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

38) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Peradilan pada lampirannya tentang Hasil Rapat Kamar Perdata Sub Kamar Perdata Khusus angka VI Hal. 11 menyebutkan bahwa Sikap Mahkamah Agung dan pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 dan Nomor 37, disepakati:

- Untuk putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dapat diterapkan sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi;

39) Menurut Penggugat, bagi warga Negara yang pernah mengancam pendidikan yang setidaknya mengerti baca tulis bisa dipastikan akan sangat mengerti dengan maksud dan tujuan pengaturan hukum *a quo* di atas khususnya pada UUKT dan Putusan Mahkamah Konstitusi. Namun bagi manajemen Tergugat, hal *a quo* seakan-akan tidak pernah dipahami dan mengerti bahwa ketentuan *a quo* berlaku sebagai hukum di Negara Republik Indonesia tempat mereka melakukan aktifitas mereka;

40) Bahwa akibat tindakan Manajemen Tergugat *a quo*, maka Penggugat pun jelas mengalami kerugian dengan tidak terbayarnya upah lainnya yang untuk itu melalui gugatan ini, Penggugat mohonkan untuk dapat ditetapkan melalui putusan sela dalam provisi agar dibayarkan sejak Bulan Agustus 2015 hingga perkara ini memiliki kekuatan hukum yang tetap dan mengikat (*inkracht van gewijsde*);

41) Oleh karena itu, tindakan Tergugat jelas merupakan tindakan yang tidak sah dan bertentangan dengan hukum yang berlaku yang dengan demikian, sudah sepatutnya untuk dibatalkan demi hukum oleh Majelis Hakim Yang Mulia;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Dalam Provisi:
 - o Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh Upah terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Agustus 2015 hingga April 2016 sebesar Rp23.193.000,00 (dua puluh tiga juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);
 - o Memerintahkan tergugat untuk tetap membayarkan upah Penggugat hingga putusan ini berkekuatan hukum tetap;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan Penggugat bekerja kembali pada posisi semula dengan segala akibat hukumnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr tanggal 28 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tanggal 21 Juli 2015 batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Tergugat pada tanggal 28 September 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat dan Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus masing-masing tanggal 21 Mei 2016 dan tanggal 12 April 2016 mengajukan permohonan kasasi masing-masing pada tanggal 10 Oktober 2016 dan tanggal 12 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 37/KAS/2016/PHI.Smr Jo. Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda

Halaman 9 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



masing-masing pada tanggal 18 Oktober 2016 dan tanggal 26 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi Tergugat telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 23 Nopember 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 6 Desember 2016;

Bahwa memori kasasi Penggugat telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 1 Nopember 2016, namun Tergugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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

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

Keberatan Pemohon Kasasi I:

1. Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim dalam Perkara Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PHI.Smr, sangatlah bertentangan dengan kaidah-kaidah hukum pembuktian dimana majelis tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang ada dan keterangan saksi dan pertimbangannya saling bertentangan dengan pertimbangan yang lainnya;
2. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis hakim dalam Perkara Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PHI.Smr, tidak mencerminkan keadilan yang sebenarnya melainkan hanya kepentingan atas dasar belas kasih dan menyampingkan hukum yang sebenarnya;
3. Bahwa dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyatakan bahwa banyaknya keluhan yang disampaikan karyawan kepada Penggugat/Termohon Kasasi dalam hal ini Penggugat/Termohon Kasasi selaku Pengurus serikat tentang pelaksanaan pemeliharaan perobatan sesuai PKB tahun 2014-2016, dan Majelis berpendapat bahwa apa yang dilakukan Penggugat tidaklah sepenuhnya dapat disalahkan merupakan Pertimbangan yang tidak mendasar dimana dalam persidangan Penggugat/Termohon Kasasi tidak pernah menunjukkan bukti tentang adanya keluhan dari karyawan tentang perobatan melainkan inisiatif Penggugat/Termohon Kasasi sendiri ini dapat dibuktikan dengan adanya Surat terbuka tanggal 1 juni 2015 (T. 1) dimana Penggugat/Termohon Kasasi yang membuat dengan menggunakan Kop Surat Serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) seakan akan perbuatan Penggugat/Termohon Kasasi



adalah Perbuatan Serikat padahal Penggugat/Termohon Kasasi tidak pernah melakukan Kordinasi dengan Pengurus serikat lainnya dalam hal ini Ketua serikat Buruh Lokal Bersatu (SBLB) sesuai Bukti T. 2 (Risalah Pertemuan tanggal 03 Juni 2015), serta adanya Pengakuan dari Penggugat/Termohon Kasasi sendiri yang mengakui bahwa Keluarnya Surat Terbuka tanggal 1 juni 2015, Atas inisiatif Penggugat/Termohon Kasasi sendiri sesuai Bukti T. 3 (Berita Acara Pemeriksaan tanggal 24 Juni 2016) sehingga perbuatan Penggugat/Termohon Kasasi oleh Tergugat/Pemohon Kasasi diberikan sanksi PHK sesuai Bukti T. 4 (Surat Pemutusan Hubungan Kerja) serta permasalahan perobatan yang termuat dalam PKB PT. Darma Henwa Tahun 2014 - 2016 masih dalam perundingan untuk dituangkan dalam PKB PT. Darma Henwa Tahun 2016 - 2018 sesuai keterangan saksi Tergugat/Pemohon Kasasi dan saksi Penggugat/Termohon Kasasi dimana dipertimbangan lain Majelis juga tidak membenarkan perbuatan Penggugat/Termohon Kasasi yang membuat Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 dan sudah sepatasnya Tergugat/Pemohon Kasasi memberikan sanksi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi sehingga pertimbangan Majelis Hakim Kontradiktif dan haruslah ditolak;

4. Bahwa dalam pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa atas laporan Tergugat ke pihak yang berwajib dalam hal ini Polres Kutai Timur Majelis Hakim berpendapat hal tersebut belum bisa dikatakan pelanggaran pidana karena permasalahan tersebut belum sampai pada putusan yang diputuskan oleh peradilan pidana yang berkekuatan hukum tetap sesuai Surat Edaran Menteri Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/2005 adalah pertimbangan yang sangat menyesatkan dan tidak prikemusiaan dimana dalam persidangan telah diketahui bahwa proses pidananya telah dilakukan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi di Polres Kutai Timur dan telah ditangani oleh Pihak Polres Kutai Timur dimana dalam prosesnya pihak Polres Kutai Timur menyarankan agar permasalahan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan Pihak Tergugat/Pemohon Kasasi bersedia dengan syarat/catatan Penggugat/Termohon Kasasi meminta maaf untuk mengakui Kesalahannya secara tertulis dan menerima sanksi yang diberikan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi secara tertulis (Bukti T. 6 dan T. 7), kepada Tergugat dan syarat ini pun telah diterima oleh Penggugat/Termohon Kasasi asalkan Pihak Perusahaan/Tergugat/Pemohon Kasasi mencabut Laporan Polisi dan Tergugat dan Penggugat sepakat untuk berdamai dimana Tergugat telah mencabut laporan di Kantor Polres Kutai Timur (Bukti T. 8



dan T. 9), sehingga proses hukum pidananya tidak dilanjutkan sehingga tidak ada putusan pengadilan pidana dan oleh Majelis Hakim memperlmasalahkannya oleh karena tidak ada putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, sehingga Majelis Hakim sama saja menyuruh Tergugat/Pemohon Kasasi untuk melanjutkan proses hukum pidananya akan tetapi Tergugat/Pemohon tidak akan melakukannya oleh karena apabila Tergugat meneruskan maka Penggugat harus menjalani hukuman pidana dimana Penggugat/Termohon Kasasi akan dipenjara dan tidak bisa menjaga dan merawat Anak Istri Penggugat/Termohon Kasasi, sehingga pertimbangan Majelis Hakim haruslah ditolak dan dikesampingkan;

5. Bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi mengharapkan Majelis Hakim Agung kiranya dapat mempertimbangkan bukti-bukti yang Tergugat/Pemohon Kasasi ajukan sebagai berikut:

1. Surat Terbuka Masalah Perobatan tanggal 1 Juni 2015; ----- T. 1
2. Risalah Pertemuan tanggal 3 Juni 2015;----- T. 2
3. Berita Acara Pemeriksaan tanggal 24 Juni 2015;----- T. 3
4. Surat Keputusan Nomor 196/PTDH-BCP/SK-PHK/0715,
tanggal 21 Juli 2015, yang ditandatangani oleh Bapak
Poerwanto HRD Departement;----- T. 4

Bukti ini menunjukkan:

Bahwa Penggugat pada tanggal 1 Juni 2015 telah membuat surat terbuka dengan menggunakan Kop Serikat Buruh Lokal Bersatu dimana Penggugat melakukan penghinaan terhadap Direktur atasan Penggugat dengan tulisan pembohong, dan Tergugat mengetahui perbuatan Penggugat lalu melakukan pertemuan tanggal 3 Juni 2015 dengan Ketua Serikat Buruh Lokal Bersatu Bapak Fitriansyah dan menanyakan apakah Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 merupakan stemen organisasi atau stemen pribadi dan Ketua Serikat Buruh Lokal Bersatu Bapak Fitriansyah menyatakan bahwa tidak pernah mengintruksikan untuk membuat Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015, dan Tergugat juga melakukan pemeriksaan terhadap Penggugat pada tanggal 24 Juni 2015 dimana dalam pemeriksaan Penggugat mengakui Surat Terbuka dibuat atas dasar Inisiatif Penggugat sendiri, dari hasil pemeriksaan yang dilakukan pada tanggal 3 Juni 2015 dan Tergugat mengeluarkan Surat PHK terhadap Penggugat;

5. Surat Laporan Dugaan Tindak Pidana atas Penyampaian
Surat Terbuka ----- T. 5



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yang ditujukan ke Kepala Kepolisian Resor Kutai Timur tanggal 12 Juni 2015;

6. Surat Serikat Buruh Lokal Bersatu Perihal Permintaan Maaf Surat Terbuka Nomor 029/SBLB-PT.DH-BCP/VIII/2015, tanggal 23 Agustus 2015; ----- T. 6
7. Surat Serikat Buruh Lokal Bersatu Perihal Pernyataan dan Permintaan Maaf tanggal 04 Nopember 2015, ditanda tangani Ansar Karim; -----T.7
8. Surat Darma Henwa Perihal Pencabutan Laporan: Pengaduan Tertulis Kepada Kasat Reskrim Polres Kutim, tanggal 23 Maret 2016; ----- T.8
9. Surat Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Kaltim Resor Kutai Timur Perihal Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan tanggal 24 Maret 2016;----- T.9

Bukti ini menunjukkan:

Bahwa atas Perbuatan Penggugat yang membuat surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 Pihak Tergugat melaporkan Penggugat atas dugaan tindak pidana di Kantor Polres tanggal 12 Juni 2015 dan dalam Laporan tersebut Pihak Kepolisian melakukan pemanggilan kedua belah pihak untuk dilakukan penyelesaian secara kekeluargaan dimana dalam pertemuan tersebut pihak Penggugat mengakui Kesalahannya dan meminta agar permasalahan bisa diselesaikan dan laporan Tergugat dicabut dan pihak Tergugat bersedia mencabut Laporan tetapi pihak Penggugat membuat surat pernyataan dan permohonan maaf maka Pihak Tergugat akan melakukan pencabutan laporan terhadap Penggugat dan Penggugat menyanggupi dimana Serikat Buruh Lokal Bersatu membuat surat permintaan maaf tanggal 23 Agustus 2016 dan Penggugat juga membuat surat tanggal 4 November 2015 Pernyataan dan Permintaan Maaf, oleh karena Penggugat telah membuat pernyataan dan permintaan maaf pihak Tergugat melakukan pencabutan laporan di Kantor Polres Kutai Timur, akan tetapi setelah dicabut Penggugat kembali memperlmasalah dan melapor Kekantor Dinas Tenaga Kerja Kutai Timur hingga permasalahan Penggugat dan Tergugat masuk di Pengadilan;

10. Surat Peringatan atas nama Ansar Karim tanggal 29-08-2007;----- T. 10
11. Surat Peringatan atas nama Ansar Karim tanggal 6 Januari 2014;---T. 11
12. Surat Pernyataan Atas nama Ansar Karim tanggal 29 Juni 2005;---- T. 12
13. Surat Pernyataan Atas nama Ansar Karim tanggal
12 September 2009; ----- T. 13
14. Perjajian Kerja Bersama (PKB) Periode 2014-2016;----- T. 14

Halaman 13 dari 19 hal.Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Bukti ini menunjukkan:

Bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat bukan semata-mata Kesalahan Penggugat membuat Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 dimana Penggugat sudah pernah melakukan kesalahan-kesalahan dimana pada saat Penggugat masuk bekerja telah membuat surat pernyataan dimana Penggugat bersedia mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan Tergugat;

6. Bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi mengajukan yaitu Saksi Poerwanto, Saksi Yadi Indra Juhari, Saksi Victor Cahaya Widi, dan Saksi Dhanny, dimana sebelum Saksi memberikan Kesaksian terlebih dahulu Saksi diambil Sumpahnya dan menerangkan sebagai berikut:

- Saksi Poerwanto, menjelaskan tentang adanya surat terbuka yang dibuat oleh Penggugat (Bukti T.1) dimana surat terbuka tersebut dibuat oleh Penggugat tanpa adanya perintahkan/sepengetahuan dari Saksi Fitriansyah selaku Ketua serikat SBLB ini dapat dilihat bahwa tidak adanya tanda tangan dari Ketua Serikat;
- Bahwa Saksi bersama Saksi Victor Cahaya Widi juga melakukan Pertemuan dengan Saksi Fitriansyah, pada tanggal 3 Juni 2015 dan membuat Risalah Pertemuan dimana Saksi Fitriansyah menjelaskan bahwa Surat Terbuka yang dibuat Penggugat bukan atas intruksi dari Saksi Fitriansyah ini dapat dilihat dalam Bukti T. 2 Tergugat dimana Saksi bersama Victor Cahaya Widi, yang menandatangani Surat Risalah Pertemuan (Bukti T.2);
- Bahwa Saksi menjelaskan setelah dilakukan risalah pertemuan dimana keterangan dari saksi Fitriansyah, saksi langsung membuat surat laporan Kepolisian Polres Kutai Timur (Bukti T. 5) dan mengeluarkan surat PHK (Bukti T. 4) memanggil Penggugat untuk dilakukan pemeriksaan atas Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 (Bukti. T. 3) dimana dalam pemeriksaan yan dilakukan oleh Saksi memperoleh pengakuan dari Penggugat bahwa Surat Terbuka tanggal 1 Juni 2015 Penggugatlah yang membuat dan atas inisiatif Penggugat sendiri;
- Bahwa Saksi Juga menjelaskan bahwa pihak perusahaan telah melakukan pencabutan laporan terhadap Penggugat (Bukti T. 8 dan T. 9) dimana Penggugat sudah membuat Surat Permintaan Maaf Bukti T. 7 dan Penggugat bersedia di PHK dengan cara mengundurkan diri;
- Bahwa Saksi juga menjelaskan bahwa Penggugat pernah menandatangani surat pernyataan dan pernah mendapatkan surat



peringatan (Bukti T. 10, T. 11, T. 12 dan Bukti T. 13) dipelangan Penggugat yang mengeluarkan Surat Terbuka 1 juni 2015 melanggar PKB PT. Darma Henwa Tahun 2014-2016 (Bukti T. 14);

- Saksi Saksi Yadi Indra Juhari, Saksi Victor Cahaya Widi, dan Saksi Dhanny, menerangkan bahwa perobatan yang dipermasalahkan oleh Penggugat sebenarnya sangat baik dimana apabila karyawan mau berobat dan memenuhi semua persyaratan maka karyawan tidak dikenakan biaya ini dapat saksi jelaskan pengalaman para saksi pada saat para saksi melakukan perobatan tidak mengeluarkan biaya sama sekali;
- Bahwa Para Saksi juga menjelaskan bahwa permasalahan perobatan masih dalam tahap perundingan antara pihak perusahaan dan pihak serikat Pekerja untuk dituangkan dala PKB Tahun 2016 - Tahun 2018;

Keberatan Pemohon Kasasi II:

1. Bahwa keberatan Pemohon lebih kepada pertimbangan *Judex Facti* pada alinea pertama halaman 25 terkait tuntutan upah Penggugat. Dengan demikian, Pemohon Kasasi menyatakan menerima pertimbangan *Judex Facti* lainnya karena menurut Pemohon telah tepat dalam menerapkan hukum;
2. Bahwa dalam pertimbangannya *a quo* (vide alinea pertama hal. 25 salinan Putusan 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr), *Judex Facti* menjelaskan bahwa: "Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat mengenai upah Penggugat sejak bulan Agustus 2015 sampai April 2016, mengingat Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, sehubungan dengan Penggugat terbukti bersalah dan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan sehingga gugatan Penggugat mengenai upah selama tidak bekerja tidak dapat dikabulkan" ;
3. Bahwa pertimbangan tersebut jelas mispersepsi. Bahwa pengertian asas *no work no pay* sebagaimana yang dimaksud oleh *Judex Facti* dalam pertimbangannya *a quo* diberlakukan dengan pengecualian oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Pasal 93 ayat (2) jelas mengatur bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;



- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
5. Bahwa *Judex Facti* pun jelas keliru dalam memahami Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Tentang Pengujian Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUKT) pada Pasal 155 ayat (2) yang mengatur bahwa: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
6. Bahwa seharusnya *judex factie* memaknai Pasal tersebut sebagaimana mestinya dengan kata lain:
1. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), adalah bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
 2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
7. Dengan demikian, seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa Pemohon tidak bekerja berdasarkan kehendak Pengusaha dengan



menerbitkan alat bukti P.7 dan dengan tidak membayarkan hak-hak Pemohon sejak berlakunya substansi dalam alat bukti P.7 tersebut. Hal ini sebagaimana tersebut dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f sebagai berikut: “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha” Oleh karena itu seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan permohonan Pemohon untuk dikabulkan;

8. Bahwa bila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUKT dan ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), maka secara *ex officio Judex Facti* seharusnya telah mengabulkan permohonan *a quo* sedari awal;
9. Selain itu pasal 170 UUKT mengatur, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;
10. Bahwa lagi pula putusan *Judex Facti* bersifat *onvoldoende gemotiverd* yang berarti kurang pertimbangannya khususnya tentang upah *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima masing-masing tanggal 18 Oktober 2016 dan tanggal 26 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 6 Desember 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pekerja benar membuat surat terbuka sebagai akibat pihak Pengusaha melakukan perubahan pelaksanaan pemeliharaan pengobatan/perawatan tanpa terlebih dahulu melakukan kesepakatan dengan para/perwakilan Pekerja;

Bahwa tindakan Pengusaha bertentangan dengan ketentuan Pasal 44 ayat (1), (2) Perjanjian Kerja Bersama 2014-2016;

Bahwa sekalipun surat terbuka tidak patut, tidak dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja karena pengusaha tidak mematuhi ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, dan lagi pula tindakan pekerja ada kaitan dengan kedudukan selaku pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh;



Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat amar Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Samarinda harus diperbaiki sepanjang mengenai pemberian upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai SEMA Nomor 03 tahun 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **PT DARMA HENWA,Tbk** tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr tanggal 28 September 2016, sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT DARMA HENWA,Tbk** tersebut;
- Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr tanggal 28 September 2016 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:
 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian;
 2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat Tanggal 21 Juli 2015 Batal Demi Hukum;
 3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
 4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama 6 bulan: 6 x Rp2.577.000,00 = Rp15.462.000,00 (lima belas juta empat ratus enam puluh dua ribu rupiah);
 5. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari Kamis tanggal 13 Juli 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-hakim anggota tersebut dan oleh Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd

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

ttd

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

K e t u a,

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H.

Mahkamah Agung R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002