



PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

EFAN APRIANTO, beralamat di Jalan P Suriyanata perum Bukit pinang Blok UU No.11 RT/RW 007/000 Kelurahan Bukit pinang Kecamatan Samarinda Ulu, dalam hal ini memberikan kuasa kepada I Made Sutarmika, S.H., M.H., Feby Hermawan, S.H., Suliansyah, S.H., Paulus Suriyadi, S.H., Gatot Subroto, S.H. dan Irwan Kusuma, S.H., Para Advokat Lembaga Bantuan Hukum Harapan Masyarakat Kaltim, yang beralamat di Jalan Siradj Salman Ruko Grand Mutiara Blok A.6 RT.29 Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

LAWAN

YAYASAN SETIYA BUDI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU, berkedudukan di Jln. Gunung Merbabu RT.17 No.62 Kelurahan Jawa Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur, yang diwakili oleh Sr. Clara Saragih, FSE selaku Ketua Pengurus Yayasan Setia Budi Samarinda, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada Agustinus Sattu selaku Wakil Direktur SDM & Umum Rumah Sakit Dirgahayu dan Mardalina selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan Penggugat ;

Setelah mendengar keterangan Tergugat;

Setelah mendengar keterangan Saksi Penggugat ;

Setelah mendengar keterangan Saksi Tergugat ;

Setelah meneliti dan mempelajari alat bukti yang diajukan ke persidangan;

Halaman 1 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 26 Januari 2024 yang dilampiri Risalah dan Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 29 Januari 2024, dibawah Register Perkara Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa penggugat merupakan Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang bergerak dibidang kesehatan, dan penggugat mulai bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tanggal 01 juni2002 dengan Surat Keputusan Badan Pengurus Yayasan Setia Budi No. 228/YSB-UP/SK/IX/2023 Tentang Pengangkatan Kariawan Tetap dengan No. Induk 0571.D2.02 unit kerja Rumah Sakit Dirgahayudengan jabatan terahir dibagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS)dengan mendapatkan upah/Gaji Pokok sebesar Rp 2,920.256(*dua juta Sembilan ratus duapuluh ribu duaratus lima puluh Enam Rupiah*) Perbulan
2. Bahwa Penggugat dengan setatus sebagai kariawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan sebagaimana tentang pengangkatan kariawan tetap dalam Surat keputusan badan pengurus yayasan Setia Budi No. 228/YSB-UP/SK/IX/2003. Tanggal 17 September 2003.
3. Bahwa Permasalahan penggugat berawal dari pihak Rumah Sakit Dirgahayu melakukan Mutasi secara sepihak, yang sebelumnya penggugat dibagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS), dan penggugat telah menjalani aktifitas tersebut sudah sejak penggugat masuk kerja di Rumah Sakit Dirgahayu dan sudah mempunyai sekill dibidangnya atau berpengalaman dibidangnya tersebut, akan tetapi tergugat melakukan Mutasi ke bagian kebersihan di instalasi gizi tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh tergugat sejak bulan Nopember 2023, yang di mutasikan dari bagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) ke bagian kebersihan instalasi gizi.
4. Bahwa sejak tanggal 12 Oktober 2023 penggugat bersama kuasa hukum menanyakan kerumah sakit Dirgahayu, dan rumah sakit Dirgahayu diwakili oleh Sdr Agustinus Sahto, untuk menanyakan apa sebabnya penggugat di mutasi sepihak oleh tergugat tanpa penjelasan atau tanpa pemberi tauan terlebih dahulu atas dimutasinya penggugat ke bagian kebersihan di instalasi gizi akan tetapi tergugat tidak bisa menjelaskan

Halaman 2 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan jelas, hanya mengatakan tergugat telah mengadakan rapat internal dan diputuskan untuk di mutasinya penggugat.

5. Bahwa atas di mutasinya penggugat kebagian kebersihan di instalasi gizi Rumah sakit Dirgahayu secara sepihak tanpa kordinasi ke penggugat, tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga tergugat tidak dapat melaksanakan mutasi kariawan secara sepihak, yang bertentangan dengan pasal 31 dan pasal 32 Undang-Undang No 13 tahun 2003/Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja, Pasal 31 yang berbunyi,

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh pengasilan yang layak didalam/luar negeri.

Pasal 32 yang berbunyi :

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan Asas terbuka, bebas, obyektif, serta Adil dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat, kemampuan dengan memperhatikan harkat martabat, hak Asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan penempatan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Bahwa perbuatan tergugat yang mutasi penggugat secara sepihak dari bagian Instalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) ke bagian kebersihan instalasi gizi, yang mendadak sejak Nopember 2023 yang mengabaikan dari prinsip-prinsip mutasi yang diatur dalam Undang-Undang ketenakerjaan yang mempunyai alasan antara lain

1. Mengisi kekosongan posisi.
 2. Kenaikan jabatan atau promosi,
 3. Mendapatkan Sangsi
 4. Mutasi atas Permintaan kariawan
6. Bahwa selanjutnya Rumah sakit Dirgahayu juga harus memperhatikan perhitungan gaji kariawan akibat adanya mutasi penggugat, tidak di bawah besaran upah minimum di wilayah penempatan kerja yang baru sebagaimana diatur didalam pasal 90 ayat (1) Undang Undang tenaga kerja No .13 tahun 2003 /UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang berbunyi :

Halaman 3 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum yaitu upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten dan upah minimum berdasarakan sector pada wilayah provinsi atau kota kabupaten.

1. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2023 sebesar Rp 2.920.256 yang mana upah minimum tahun 2023 sebesar Rp 3,329.199. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar Rp 3,329.109 - 2.920.256 = Rp 408.853 x 12 bulan = Rp 4.906.236(*empat juta sembilan ratus enam ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2023.
2. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2022 sebesar Rp 2.920.256.yang mana upah minimum tahun 2022 sebesar Rp 3,137.675. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar Rp 3,137.675 - 2.920.256 = Rp 217.419 x 12 bulan = Rp 2.609.028(*dua juta enam ratus sembilan ribu dua deplapan rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2022.
3. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2021 sebesar Rp 2.758.800 yang mana upah minimum tahun 2021 sebesar Rp 3,112.156. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar Rp 3,112.156 - 2.758.800 = Rp 353.356 x 12 bulan = Rp 4.240.272 (*empat juta deua ratus empat puluh ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2021.
4. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2020 sebesar Rp 2.758.800 yang mana upah minimum tahun 2020 sebesar Rp 3,112.156. 9yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar Rp 3,112.156 - 2.758.800 = Rp 353.356 x 12 bulan = Rp 4.240.272 (*empat juta dua*

Halaman 4 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



ratus empat puluh ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2020.

5. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2019 sebesar Rp 2.758.800.yang mana upah minimum tahun 2019 sebesar Rp 2,868.038 yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat tahun 2019 sebesar Rp $2,868.038 - 2.758.800 = \text{Rp } 109.238 \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp } 1.310.856$ (*satu juta tiga ratus sepuluh ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2019.

6. Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2018 sebesar Rp 2.684.600.yangmana upah minimum tahun 2018 sebesar Rp 2,868.038. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar Rp $2,868.038 - 2.758.800 = \text{Rp } 109.238 \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp } 1.310.856$ (*satu juta tiga ratus sepuluh ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2018.

JUMLAH keseluruhan tergugat kurang bayar kepada penggugat dari tahun 2023, tahun 2022, tahun 2021, tahun 2020, tahun 2019, tahun 2018, sebesar Rp 18.617.520 (*delapan belah juta enam ratus tujuh belah ribu lima ratus dua puluh rupiah*)

7. Bahwa penggugat tetap bekerja sebagaimana mestinya untuk melaksanakan kewajiban penggugat sebagai kariawan Rumah sakit Dirgahayu, sebelum adanya kesepakatan antara penggugat dengan tergugat tercapai atas di mutasinya penggugat secara sepihak tanpa kordinasi ke pada penggugat dari bagian Instalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) ke bagian kebersihan instalasi gizi, sejak bulan November 2023, dan penggugat Absen kehadiran dibagian Instalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) tersebut sudah tidak terjadual sebagaimana biasanya saat penggugat belum dimutasikan oleh tergugat sedangkan pada saat tergugat dimutasikan sejak bulan Nopember 2023. Setelah itu penggugat absen selalu dalam keteranganya berbunyi Absen libur, terkadang keteranganya Absen Pulang dan waktunya juga tidak pasti terkadang muncul jam siang atau jam pulang yang sudah diseting sedemikian rupah yang merupakan bagian dari penekanan ke pada

Halaman 5 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-Phi/2024/PN Smr



penggugat padahal penggugat dan tergugat masih dalam mediasi bipartite maupun terifatit untuk mencari jalan solusi yang terbaik antara penggugat dan tergugat akan tetapi tergugat sudah mengambil tindakan sepihak atas absen kehadiran penggugat di bagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRs) sehingga penggugat tidak bisa mengabsen kehadiran seperti biasanya.

8. Bahwa penggugat telah berusaha menyelesaikan perselisihan dengan Tergugat baik secara bifartit di perusahaan maupun di kantor Dinas Tenaga kerja/trifatit, Namun tidak ada penyelesaiannya, hingga akhirnya pihak Dinas Tenaga Kerja, Pemerintah Kota Samarinda selaku mediator mengeluarkan Anjuran Nomer : 257/083/100.04 Tanggal 27Nopember 2023.
9. Bahwa penggugat keberatan dan menolak Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas tenaga kerja kota samarinda Nomor: 257/083/100.04 Tanggal 27Nopember 2023. Karna pendapat dan pertimbangan mediator tidak mencerminkan rasa keadilan, yang mana pendapat dan pertimbangan mediator sangat janggal dan timpang, yang selalu menguntungkan tergugat, padahal penggugat sudah menyampekan atau mengusulkan dan memasukan pasal 31 Jo pasal 32 (1,2,3) Undang Undang tenaga kerja Nomor 13 tahun 2003/Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, tetapi mediator tidak memasukan dalam keterangan pekerja, pendapat dan pertimbangan mediator tidak memasukan pasal tersebut, dan pihak Disnaker kota samarinda yang menyatakan peraturan perusahaan Rumah sakit Dirgahayu, tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang tenaga kerja (peraturan yang lebih tinggi derajatnya) sehingga peraturan Rumah sakit Dirgahayu tersebut merupakan cacat hukum.
10. Bahwa dalam proses mediasi di kantor Dinas tenaga kerja kota samarinda, Tergugat langsung mengeluarkan surat Peringatan I tertanggal 17 Oktober 2023, dan selang dua (2) Bulan tergugat langsung mengeluarkan Surat peringatan ke II tertanggal 18 Desember 2023, dan dalam jeda satu hari tergugat langsung mengeluarkan surat peringatan yang ke III tertanggal 19 Desember 2023, setelah Dinas tenaga kerja kota Samarinda mengeluarkan Anjuran Nomor 257/083/100.04 tergugat langsung mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Surat keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor :



918/RSD/SK-DIR/XII/2023, tanggal 28 Desember 2023 tentang pemberhentian kariawan

Bahwa tergugat berkeinginan untuk memutus hubungan kerja kepada penggugat dengan cara-cara melanggar hukum, sehingga tergugat dengan secepat kilat untuk mengeluarkan surat peringatan I, II, III sekaligus mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK), padahal penggugat dan tergugat dalam keadaan mediasi di Dinas tenaga kerja kota samarinda untuk mencari jalan solusi yang terbaik antara penggugat dan tergugat dan juga tergugat melakukan pelanggaran pasal 161 Undang-Undang tenaga kerja No 13 tahun 2003/Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ayat (2) yang berbunyi

Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan sedangkan tergugat memberikan surat peringatan bertentangan dengan pasal 161 Undang-Undang tenaga kerja No 13 tahun 2003 ayat (2) sebagaimana keterangan diatas tersebut.

11. Bahwa atas perbuatan Tergugat yang telah memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada penggugat atas alasan *pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*,tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada penggugat sebagaimana dalam Surat keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor: 918/RSD/SK-DIR/XII/2023, tentang pemberhentian kariawan,maka dari ituPenggugat berhak atasUang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)Cuti taunan yang belum diambil dan Gugur, dan kekurangan Gaji pokok penggugatyang kurang dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten
12. Bahwa penggugat menuntut pesangon maupun hak-hak lainnya atas Pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003/ Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja, dan juga kekurangan bayar upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten yaitu Penggugat EFAN APRIANTO.
 - Uang pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp } 4,621.247. = \text{Rp } 41.591.223.$
 - Uang penghargaan masa kerja, M kerja 21 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun $1 \times 8 \times \text{Rp } 4,621.247. = \text{RP } 36.969.976.$

Halaman 7 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yaitu Cuti Tahunan yang belum diambil oleh penggugat. $3.497.124 \times 12 : 30 = \text{Rp } 1.398.849$.
- Gaji penggugat bulan Desember tahun 2023 yang belum di bayar oleh tergugat karna tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja ke pada penggugat tanggal 28 Desember 2023 mengingat penggugat tetap bekerja sebagaimana mestinya sampai di keluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh tergugat dengan keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor : 918/RSD/SK-DIR/XII/2023, tentang pemberhentian kariawan, maka penggugat berhak atas gaji penggugat sebesar Rp 4,621.247. bulan Desember tahun 2023.
JADI JUMLAH total keseluruhan sebesar = **Rp102.581.295** Terbilang (*seratus dua juta lima ratus delapan puluh satu ribu dua ratus lima puluh sembilan lima rupiah*)

13. Bahwa Atas tindakan Tergugat yang telah memutuskan hubungan kerja terhadap penggugat yang bertentangan dengan pasal 151 dan pasal 155 Undang-Undang No.13 tahun 2003/Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

Pasal 151

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitaukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/buruh.
3. *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja serikat buruh.*
4. *Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*

Pasal 155

1. *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum*

Halaman 8 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja /buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibanya

3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/ buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh

Berdasarkan pasal 151 dan pasal 155 undang undang No 13 tahu 2003 maka penggugat meminta agar upah sejak bulan Januari 2024 sampe dengan bulan Juni 2024 dibayarkan dengan rincian sebagai berikut :

EFAN APRIANTOUpah/gaji bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024 yaitu

Rp 3.497.124,13 x 7 bulan = Rp 24.479.868. Terbilang (dua puluh Empat juta Empat ratus tujuh puluh Sembilan delapan ratus enam puluh delapan rupiah)

Bahwa sesuai pasal 96 undang undang No 2 tahun 2004 penggugat meminta agar Majelis Hakim untuk dapat menggabungkan putusan sela yaitu memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Pengggugat EFAN APRIANTO secara tunai seluruh upah penggugat selama proses sebesar Rp 24.479.868. Terbilang (dua puluh Empat juta Empat ratus tujuh puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh delapan rupiah)

14. Bahwa atas kepemilikan obyek barang-barang milik tergugat baik kendaraan ataupun obyek lainnya yang dalam penguasaan tergugat merupakan asset perusahaan milik tergugat yang menjamin atas Gugatan penggugat yang di rincikan dikemudian hari

15. setelah adanya putusan penyelesaian hubungan industrial (PHI)

16. Bahwa oleh karna, Gugatan ini didasarkan oleh bukti bukti yang kuat dan sah sebagaimana disyaratkan menurut hukum yang tidak mungkin dibantah oleh tergugat dan untuk itu dimohon agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan meski ada upaya hukum kasasi

Berdasarkan uraian Penggugat diatas, kiranya Bapak ketua dan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Samarinda pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memeriksa perkara ini berkenan menerima dan



mengabulkan gugatan Penggugat, selanjutnya dan memohon diputus hukumannya sebagai berikut :

DALAM PUTUSAN SELA :

1. Mengabulkan permohonan putusan Sela penggugat
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada penggugat EFAN APRIANTO secara tunai seluruh upah selama proses Penggugat dari bulan Januari 2024 sampai dengan Juni 2024 sebesar Rp 24.479.868. Terbilang (*dua puluh Empat juta Empat ratus tujuh puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh delapan rupiah*) sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini

DALAM PROVESI

1. Mengabulkan Gugatan Provesi Penggugat untuk seluruhnya
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak -hak Penggugat meski ada upaya hukum kasasi

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran undang undang No 13 tahun 2003 dan Undang Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
3. Mengukum tergugat untuk membayar kekurangan gaji pokok penggugat berdasarkan upah minimum wilayah, provinsi atau kota /kabupaten pada tahun sebagaimana dibawa ini :
 - Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2023 sebesar Rp 2.920.256 yang mana upah minimum tahun 2023 sebesar Rp 3,329.199. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar $Rp\ 3,329.109 - 2.920.256 = Rp\ 408.853 \times 12\ bulan = Rp\ 4.906.236$ (*empat juta sembilan ratus enam ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2023.
 - Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2022 sebesar Rp 2.920.256.yang mana upah minimum tahun 2022 sebesar Rp 3,137.675. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar $Rp\ 3,137.675 - 2.920.256 = Rp\ 217.419 \times 12\ bulan = Rp\ 2.609.028$ (*dua juta enam ratus sembilan*



ribu dua deplapan rupiah) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2022.

- Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2021 sebesar Rp 2.758.800 yang mana upah minimum tahun 2021 sebesar Rp 3,112.156. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar $Rp\ 3,112.156 - 2.758.800 = Rp\ 353.356 \times 12\ bulan = Rp\ 4.240.272$ (*empat juta deua ratus empat puluh ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2021.
- Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2020 sebesar Rp 2.758.800 yang mana upah minimum tahun 2020 sebesar Rp 3,112.156. 9 yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar $Rp\ 3,112.156 - 2.758.800 = Rp\ 353.356 \times 12\ bulan = Rp\ 4.240.272$ (*empat juta dua ratus empat puluh ribu dua ratus tujuh puluh dua rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2020.
- Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2019 sebesar Rp 2.758.800. yang mana upah minimum tahun 2019 sebesar Rp 2,868.038 yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat tahun 2019 sebesar $Rp\ 2,868.038 - 2.758.800 = Rp\ 109.238 \times 12\ bulan = Rp\ 1.310.856$ (*satu juta tiga ratus sepuluh ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2019.
- Bahwa penggugat juga di gaji oleh tergugat lebih renda dari upah minimum berdasarkan wilayah, provinsi atau kota /kabupaten, dan gaji pokok penggugat tahun 2018 sebesar Rp 2.684.600. yang mana upah minimum tahun 2018 sebesar Rp 2,868.038. yang berarti kekurangan bayar atas upah penggugat sebesar $Rp\ 2,868.038 - 2.758.800 = Rp\ 109.238 \times 12\ bulan = Rp\ 1.310.856$ (*satu juta tiga ratus sepuluh ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah*) dalam satu tahun tergugat kurang bayar kepada penggugat pada tahun 2018.

JUMLAH keseluruhan tergugat kurang bayar kepada penggugat dari tahun 2023, tahun 2022, tahun 2021, tahun 2020, tahun 2019, tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2018, sebesar Rp 18.617.520 (delapan belah juta enam ratus tujuh belah ribu lima ratus dua puluh rupiah)

4. Menyatakan menurut hukum PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak dapat diterima dan melanggar hukum dengan segala akibat hukum dari padanya
5. Menghukum tergugat untuk membayar kepada Penggugat, Uang pesangon, $1 \times 9 \times \text{Rp } 4,621.247. = \text{Rp } 41.591.223$. Uang penghargaan masa kerja, $1 \times 8 \times \text{Rp } 4,621.247. = \text{Rp } 36.969.976$.
Cuti tahunan yang belum diambil yang dapat diuangkan, $3.497.124 \times 12 : 30 = \text{Rp } 1.398.849$
Gaji penggugat bulan Desember tahun 2023 yang belum di bayarkan oleh tergugat karna tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat tanggal 28 Desember 2023, sebesar Rp 4,621.247.
JUMLAH Rp84.581.295 . Terbilang (delapan puluh empat juta lima ratus delapan puluh satu ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)
JUMLAH/TOTAL keseluruhan untuk membayar kepada penggugat sebesar Rp 102.581.295. Terbilang (seratus dua juta lima ratus delapan puluh satu ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah)
6. Menyatakan menurut hukum bahwa peletakan sita jaminan oleh Jurisita Pengadilan Negeri PHI Samarinda adalah sah dan berharga
7. Menyatakan menurut hukum bahwa Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meski ada upaya hukum kasasi
8. Membebaskan biaya Perkara sesuai dengan undang undang yang berlaku.

SUBSIDAIR

Memberikan Putusan lain yang dianggap patut dan Adil menurut pandangan Pengadilan dalam suatu Peradilan yang baik dan benar (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat dan Tergugat hadir diwakili oleh Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Pengggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat pada persidangan berikutnya tanggal 22 Februari 2024 melalui sistem

Halaman 12 dari 42 Putusan Nomor 8/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)



aplikasi e-court Pengadilan Negeri Samarinda, memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

1. Bahwa apa yang dituangkan pada gugatan Penggugat yang demikian tersebut adalah kabur, karena Penggugat tidak menempatkan Tergugat sebagai Subjek Hukum yang seharusnya dituangkan di dalam Gugatan Penggugat. Karena Penggugat tidak mengerti siapa yang harus disertakan dalam Gugatannya, karena penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap YAYASAN SETIYA BUDI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU. Ini tidak sesuai dengan nama dalam akta perubahan Yayasan, sehingga sudah sepatutnya jika Gugatan Penggugat sangatlah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya jelas sangat dipaksakan dan berlebihan, Gugatan Penggugat juga tidak disusun secara sistematis yang dimana banyak ditemui kata-kata yang justru hurufnya tertinggal atau bahkan justru berlebih sehingga makna dan artinya sudah pasti sulit dimengerti (ambigu), apakah tertuju terhadap Yayasan Setiya Budi, atau Rumah Sakit Dirgahayu, sehingga sangat terlihat dalam penyusunan gugatan ini Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sangat tidak professional dan dipaksakan, sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat tersebut adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Maka berdasarkan EKSEPSI/KEBERATAN tersebut di atas, kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan Putusan sebagai berikut:

- 1. MENERIMA DAN MENGABULKAN EKSEPSI/KEBERATAN TERGUGAT UNTUK SELURUHNYA;**
- 2. MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA;**

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil PENGGUGAT, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, hanya berdasarkan perhitungan sepihak, serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan Hukum Tergugat;
2. Bahwa dalil Penggugat Halaman (1) pada Angka (1) yang pada pokoknya

Halaman 13 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



menyatakan "*Penggugat adalah Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu,.. dengan mendapatkan upah/Gaji Pokok Sebesar Rp 2.920.256,- (Dua Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Ribu Dua Ratus Lima Puluh Enam Rupiah)*" adalah memang benar Penggugat adalah Karyawan tetap Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, namun **tidak benar** pendapatan/upah yang diterima oleh Penggugat berdasarkan dalil Penggugat, justru faktanya Penggugat menerima gaji (Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap) sebesar Rp. 4.641.247,- (*Empat Juta Enam Ratus Empat Puluh Satu Ribu Dua Ratus Empat Puluh Tujuh Rupiah*) setiap bulannya;

3. Bahwa memang benar dalil Penggugat Halaman (2) pada angka (2) yaitu Penggugat adalah Karyawan Tetap Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang diangkat sesuai dengan Pendidikan Penggugat yakni Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP);
4. Bahwa dalil Penggugat Halaman (2) pada Angka (3) yang pada pokoknya menyatakan "*Bahwa Permasalahan Penggugat berasal,.... Akan tetapi Tergugat melakukan Mutasi ke bagian kebersihan di Instansi gizi tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh Tergugat sejak bulan November 2023,.. dst.*" Adalah **TIDAK BENAR**, Bahwa yang perlu diketahui oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya yaitu dikarenakan sesuai dengan kebutuhan Tenaga dan penempatan kembali staf (rotasi-mutasi) di Rumah Sakit Dirgahayu, maka Penggugat dimutasikan ke bagian kebersihan instalasi gizi, yang sebelumnya telah diinformasikan terlebih dahulu oleh Wakil Direktur Sumber Daya Manusia dengan memanggil Penggugat pada tanggal 27 September 2023 kemudian menyampaikan bahwa Penggugat akan dimutasikan ke bagian kebersihan instalasi gizi terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2023. Dalam penyampaian pada pertemuan ini, Penggugat menolak mutasi ini. Ketika Surat Keputusan (SK) Direktur nomor : 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 Tentang penempatan kembali staf (mutasi penggugat) terbit, Penggugat tidak mau mengambil Surat Keputusan Direktur tersebut;
5. Bahwa dalil Penggugat Halaman (2) pada Angka (4) yang pada pokoknya menyatakan "*Sejak tanggal 12 Oktober 2023 Penggugat bersama Kuasa Hukumnya menanyakan ke Rumah Sakit ... tetapi Tergugat tidak bisa menjelaskan dengan jelas, hanya mengatakan Tergugat telah mengadakan rapat internal dan diputuskan untuk mutasinya Penggugat*" bahwa dalil tersebut sungguh mengada-ngada dan tidak berlandaskan hukum, **karena faktanya** adalah Bahwa Penggugat mulai tanggal 01



Oktober 2023 telah dimutasikan (rotasi-mutasi) ke bagian kebersihan instalasi gizi telah sesuai dengan Surat Keputusan Direktur nomor : 698/RSD/SK-DIR/IX/2023. Yang kemudian Pada tanggal 12 Oktober 2023 Penggugat beserta Kuasa Hukum Penggugat datang ke ruang Sumber Daya Manusia (SDM) menanyakan alasan Penggugat mengapa dimutasikan, yang kemudian melalui Wakil Direktur Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda menjelaskan bahwa karena kebutuhan tenaga di bagian kebersihan dan pengaturan penempatan kembali karyawan, maka Penggugat dimutasikan (rotasi-mutasi) ke bagian kebersihan. Dalam Peraturan Perusahaan (Peraturan Umum Kekaryawanan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tahun 2023-2025) Pasal 12 ayat 1a menyebutkan bahwa *Direktur Rumah Sakit Dirgahayu dapat memindahkan karyawan dalam wilayah Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*. Namun setelah dijelaskan Penggugat dan Kuasa Hukum tetap menolak dan tidak mau menerima Surat Keputusan Direktur tentang mutasi Penggugat. Yang artinya dalil pada poin gugatan Penggugat tersebut sangat terang-menderang mengada-ngada dan patut dikesampingkan;

6. Bahwa dalil Penggugat Halaman (2 dan 3) pada Angka (5) yang pada pokoknya menyatakan *"bahwa atas dimutasinya Penggugat secara sepihak, Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum yang bertentangan dengan Pasal 31 dan Pasal 32 UU. No.13 Tahun 2003,... dst"* bahwa atas dalil tersebut, justru sudah selayaknya dan sepantasnya Management Rumah Sakit dapat memindahkan/ Mutasi unit kerja Penggugat, seperti pada dalil Penggugat dan juga dikuatkan oleh UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat (2) yaitu ***Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada Jabatan Yang tepat dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat kemampuan dengan memperhatikan harkat martabat, hak Asasi dan Perlindungan Hukum***, sehingga Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia telah mengadakan rapat untuk penempatan kembali karyawan yang hadir oleh Kepala Bagian Umum, dan yang perlu diketahui oleh Penggugat melalui Kuasa Hukumnya, Ketenagaan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terdiri dari : 1. Tenaga Medis (dokter); 2. Tenaga Keperawatan (perawat); 3. Tenaga Kesehatan lainnya; dan 4. Tenaga Umum. Berdasarkan hal tersebut, Penggugat masuk dalam bagian tenaga umum, maka Penggugat dapat dimutasikan



dalam bagian tenaga umum pula. Karena sebelumnya Penggugat berada di Sub-Bagian Pemeliharaan dan dipindahkan ke Sub-Bagian Kebersihan, yang keduanya masih berada di bawah Bagian Umum. Keahlian dan keterampilan dalam pengertian ketenagaan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda adalah harus sesuai dengan Ijazah dan Surat Izin Praktek melaksanakan profesi baik Dokter, Perawat, Tenaga Kesehatan Lainnya dan Umum, sehingga sudah patut dan selayaknya Direktur Rumah Sakit Dirgahayu melakukan Mutasi kepada Penggugat sesuai dengan latar belakang pendidikan dari Penggugat;

7. Bahwa dalil Penggugat Halaman (3 dan 4) pada Angka (6) yang pada pokoknya menyatakan "*bahwa selanjutnya Rumah Sakit Dirgahayu juga harus memperhatikan perhitungan gaji karyawan akibat adanya mutasi Penggugat, tidak dibawah besaran upah minimum wilayah penempatan kerja ,.. dst*" Bahwa dalil Penggugat tersebut sungguh mengada-ada dan bertolak belakang dengan fakta yang sebenarnya, **karena faktanya** adalah bahwa Rumah Sakit Dirgahayu telah memperhitungkan gaji penggugat sesuai dengan besaran UMK Kota Samarinda bahkan melebihi dari UMK Kota Samarinda dengan rincian sebagai berikut:

1. Pada tahun 2023 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 4.641.247,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 3.329.199,-.
2. Pada tahun 2022 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 4.551.247,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 3.137.675,-.
3. Pada tahun 2021 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 3.992.582,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 3.112.156,-.
4. Pada tahun 2020 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 3.853.958,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 3.112.156,-.
5. Pada tahun 2019 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 3.803.958,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 2.868.038,-.
6. Pada tahun 2018 penggugat menerima gaji sebesar Rp. 3.753.958,- setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Ini melebihi UMK Kota Samarinda Rp. 2.868.038,-.
7. Bahwa dalil Penggugat Halaman (4) pada Angka (7) yang pada pokoknya

Halaman 16 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



menyatakan “terkadang keterangannya Absen pulang dan waktunya juga tidak pasti terkadang muncul jam siang atau jam pulang yang sudah disetting sedemikian rupa yang merupakan bagian dari penekanan kepada Penggugat,.. dst” Bahwa atas dalil tersebut Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sudah sangat terlihat ingin memainkan “**DRAMA**” pada perkara ini, karena sudah sangat jelas Bahwa penggugat telah dimutasikan pada tanggal 01 Oktober 2023 dengan Surat Keputusan Direktur nomor : 698/RSD/SK-DIR/IX/2023, maka otomatis sejak tanggal 01 Oktober 2023 jadwal dinas dan absensi Penggugat ada di Sub-Bagian Kebersihan Instalasi Gizi. Kepala Sub-Bagian Kebersihan pun telah membuat jadwal dinas dan absensi (*Finger Print*) untuk Penggugat dalam dua jadwal dinas, yakni jadwal dinas pagi dan jadwal dinas sore. Namun Penggugat justru melakukan Absensi (*Finger Print*) masuk dan absensi pulang penggugat mengikuti jadwal dinas yang lama, sehingga ketika Penggugat absen pagi dan ternyata jadwal dinas penggugat adalah sore, maka mesin absensi tidak mencatat absensi Penggugat pada pagi hari itu, dan begitu juga absensi pulang Penggugat otomatis tidak akan tercatat.

8. Bahwa benar dalil Penggugat Halaman (4) pada angka (8), sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah mengeluarkan **Anjuran Nomor 257/083/100.04 Tanggal 27 November 2023**
9. yang pada pokoknya menganjurkan *Penggugat agar tetap masuk dan bekerja di tempat yang baru (bagian kebersihan instalasi gizi) sebagaimana surat mutasi yang dikeluarkan oleh Direktur Rumah Sakit Dirgahayu*, dan agar kedua belah pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja.
10. Bahwa dalil Penggugat Halaman (4 dan 5) pada Angka (9) yang pada pokoknya menyatakan “*Penggugat keberatan dan menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda karena pendapat dan pertimbangan mediator tidak mencerminkan rasa keadilan,.. dst*” bahwa atas dalil Penggugat tersebut, Tergugat merasa bingung karena apa yang sebenarnya yang diinginkan oleh Penggugat? Karena mengingat Bahwa Penggugatlah yang tidak mengindahkan Anjuran ini dan tetap tidak mau bekerja di tempat yang baru sesuai SK Direktur Rumah Sakit Dirgahayu. Padahal sudah jelas tertuang pula pada Peraturan Perusahaan (Peraturan Umum Kekaryawanan Rumah Sakit Dirgahayu tahun 2023-2025) yang **telah disahkan** oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Halaman 17 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 11 September 2023 dengan nomor Surat : KEP.250/061/100.04. yang kemudian Peraturan Perusahaan (Peraturan Umum Kekaryawanan Rumah Sakit Dirgahayu tahun 2023-2025) telah disosialisasikan kepada karyawan dan termasuk Penggugat telah mengikuti sosialisasi ini dengan bukti tanda tangan kehadiran Penggugat dalam sosialisasi tersebut.

11. Bahwa dalil Penggugat Halaman (5) pada Angka (10) yang pada pokoknya menyatakan "*bahwa Tergugat berkeinginan untuk memutus hubungan kerja kepada Penggugat dengan cara-cara melanggar hukum, sehingga Tergugat dengan secepat kilat untuk mengeluarkan Surat Peringatan I, II, III sekaligus mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),.. dst*" bahwa dalil Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sangatlah membingungkan dan mencoba membuat narasi yang sebenarnya jauh dari fakta sesungguhnya, **karena faktanya** adalah Bahwa Penggugatlah yang tidak mau bekerja di tempat sub-bagian kebersihan instalasi gizi yang seharusnya sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Direktur sampai beberapa hari, sehingga Management mengambil langkah melalui Bagian Sumber Daya Manusia untuk memberikan Surat Peringatan Pertama (*SP I*) kepada Penggugat pada tanggal 17 Oktober 2023 sesuai dengan Peraturan Umum Kekaryawanan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Pasal 28 no 37 tentang "*Menolak perintah dan tugas-tugas sesuai dengan uraian tugas yang diberikan oleh atasan*". Setelah Penggugat menerima *SP I* ini, Penggugat menyampaikan bahwa akan membawa masalah ini ke Disnaker Kota Samarinda. Oleh Karena mendapat informasi tersebut maka Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia menunggu mediasi dari Disnaker Kota Samarinda. Setelah diadakan mediasi dan dikeluarkan Anjuran dari Disnaker Kota Samarinda Tertanggal 27 November 2023, yang pokoknya berisi bahwa Penggugat agar tetap masuk dan bekerja di tempat yang baru (bagian kebersihan instalasi gizi) sebagaimana SK Mutasi yang dikeluarkan oleh Direktur. Setelah menerima Anjuran ini Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia memberikan jawaban **menerima anjuran ini** dan menunggu waktu selama 10 hari kerja sesuai dengan surat Disnaker Kota Samarinda ini untuk melihat jawaban dari Penggugat. Namun Setelah melewati masa 10 hari kerja, Penggugat tetap tidak bekerja di tempat yang baru sesuai dengan Anjuran Disnaker, sehingga Management

Halaman 18 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia mengeluarkan Surat Peringatan Kedua (SP II) kepada Penggugat dan Penggugat menerima SP II ini. Setelahnya Pada tanggal 19 Desember 2023 Penggugat tetap juga tidak masuk kerja di tempat yang baru sesuai Anjuran Disnaker Kota Samarinda Tertanggal 27 November 2023, maka Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia mengeluarkan Surat Peringatan Terakhir (SP III) kepada Penggugat, namun saat Kepala sub-bagian Kebersihan dan Kepala Sub-Bagian Keamanan tidak juga bisa menemui Penggugat untuk diberikan SP III ini karena tidak masuk bekerja, sampai akhirnya Penggugat menerima SP III ini dan berhasil ditemui lalu kemudian Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karena mangkir dari pekerjaan. Sehingga dalil Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya yang menyatakan **“Setelah Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda mengeluarkan anjuran Tertanggal 27 November 2023, Tergugat langsung mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Tertanggal 28 Desember 2023”** adalah jelas sangat mengada-ngada dan hanya seperti menceritakan cerita fiktif belaka, karena bagaimana mungkin ada narasi kalimat yang menyatakan **“LANGSUNG MENGELUARKAN SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”** sementara sudah jelas ada jeda kurang lebih (1) bulan terhadap keluarnya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dengan dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 28 Desember 2023 yang dimana dalam kurun waktu sekitar (1) bulan tersebut, Penggugat tidak juga menunjukkan itikad baik, baik itu menjalankan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, atau setidaknya mengkonfirmasi kepada Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia.

12. Bahwa dalil Penggugat Halaman (5) pada Angka (11) yang pada pokoknya menyatakan *“Bahwa atas perbuatan Tergugat yang telah memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat atas alasan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama,.. dst”* Bahwa atas dalil tersebut justru **TIDAK BENAR**, karena segala proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat sudah berdasarkan prosedur baik melalui Surat Peringatan I, II, dan III yang berlandaskan



Peraturan Perusahaan (Peraturan Umum Kekaryawan Rumah Sakit Dirgahayu tahun 2023-2025) dan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Mengingat Penggugat telah mangkir dari pekerjaan lewat dari batas hari yang ditentukan, sehingga sudah patut dan selayaknya Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Penggugat hanya berhak menerima Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak berdasarkan **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (1)** dengan rincian sebagai berikut:

- Pesangon 0,5 x 9 x Rp. 4.621.247,- = Rp. 20.795.611,-
- Penghargaan Masa Kerja 1 x 8 x Rp. 4.621.247,- = Rp. 36.969.976,-
- Hak cuti Penggugat tidak ada lagi karena penggugat tidak masuk kerja di tempat yang telah ditentukan selama bulan Oktober dan November 2023. Walaupun demikian Penggugat tetap diberi Gaji Bulan Oktober dan November 2023 masing-masing sebesar Rp. 4.621.247,-

13. Bahwa dalil Penggugat Halaman (5 dan 6) pada Angka (12) yang pada pokoknya menyatakan "*Bahwa Penggugat menuntut pesangon maupun hak-hak lainnya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut,.. dst*" Bahwa atas apa yang dilalihkan oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sangat berlebihan dan cenderung ingin memanfaatkan situasi yang seolah-olah hanya berdasar kepada keuntungan pribadi namun tidak didukung oleh fakta yang terjadi. Namun pada prinsipnya Tergugat siap membayar hak-hak dari Penggugat, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja Penggugat sesuai dengan perhitungan PHK seperti yang tertuang pada poin (12) di atas, Penggugat terbukti secara sah dan meyakinkan karena melakukan pelanggaran seperti yang tertuang dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (1)** "**Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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**". Bahwa terhadap Gaji Penggugat pada bulan Desember 2023 tidak diberikan, karena sejak dikeluarkannya Anjuran Disnaker Kota Samarinda pada tanggal 27 November 2023, Penggugat tidak berkerja di bagian yang telah ditentukan dan mangkir dari pekerjaan karena sesuai dengan ketentuan **Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1)** menyebutkan **upah tidak dibayar**

Halaman 20 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

14. Bahwa atas dasar dalil Penggugat Halaman (6) pada angka (13) yang pada pokok dan intinya mendalilkan “Maka Penggugat meminta agar upah sejak bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024 dibayarkan dengan rincian Rp.3.497.124,13 x 7 bulan = Rp. 24.479.868 Terbilang (Dua Puluh Empat Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Sembilan Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah)” Bahwa sudah sangat jelas, kembali Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya terkesan memanfaatkan momentum dalam perkara ini yang sungguh tidak relevan dengan yang seharusnya, karena bagaimana mungkin Penggugat meminta hak upah/gaji untuk dibayarkan pada bulan Januari –Juni 2024, sementara Penggugat sudah tidak bekerja terhitung pada saat dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tertanggal 27 November 2023. Disisi lain, Tergugat telah melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, karena Penggugat telah menerima SP I, II dan III. Dan juga Penggugat telah diberikan waktu yang cukup sebelum Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

15. Bahwa dalil Penggugat Halaman (7) pada Angka (14) yang pada pokoknya mendalilkan “Bahwa atas kepemilikan obyek barang-barang milik Tergugat baik kendaraan ataupun obyek lainnya yang dalam penguasaan Tergugat merupakan Aset milik Tergugat yang menjamin atas Gugatan Penggugat,.. dst” Bahwa atas dalil tersebut, Tergugat bingung dan bertanya-tanya terhadap apa yang didalilkan oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya, karena sejak kapan Tergugat **MENJAMIN** aset dan barang-barang milik Tergugat atas Gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya? Klaim yang dilakukan oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sangat tidak jelas serta kurangnya ketekunan dan pemahaman atas apa yang didalilkan.

Bahwa berdasarkan uraian Jawaban Tergugat yang dikemukakan atas Surat Gugatan Penggugat tersebut di atas, dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan :

DALAM EKSEPSI/KEBERATAN :

- 1. MENERIMA DAN MENGABULKAN EKSEPSI/KEBERATAN TERGUGAT UNTUK SELURUHNYA;**
- 2. MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA;**

Halaman 21 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA :

1. MENOLAK GUGATAN PENGGUGAT UNTUK SELURUHNYA ATAU SETIDAK-TIDAKNYA MENYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA;
2. MENOLAK MEMBERIKAN HAK PESANGON BERDASARKAN PERHITUNGAN DARI PENGGUGAT;
3. MENYATAKAN SAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT;
4. MENGHUKUM PENGGUGAT UNTUK MEMBAYAR BIAYA PERKARA.

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya
(*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa atas Jawaban Para Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan repliknya pada persidangan tanggal 27 Februari 2024 melalui sistem aplikasi *e-court* Pengadilan dan atas replik Penggugat tersebut, Tergugat telah pula mengajukan dupliknya pada persidangan tanggal 29 Februari 2024 melalui sistem aplikasi *e-court* Pengadilan, yang untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka replik Penggugat dan duplik Tergugat tersebut dianggap termuat dalam putusan ini;

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-23 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16 adalah fotocopy dari fotocopy, bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

- P-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat keputusan Badan Pengurus Yayasan Setia Budi Nomor : 288/YSB-UP/SK/IX/2003 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap;
- P-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah Sakit dirgahayu bulan juli 2018;
- P-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan September 2019;
- P-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan November 2020;
- P-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit dirgahayu Bulan september 2021;
- P-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan oktober 2022;
- P-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan Oktober 2023;
- P-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu bulan

Halaman 22 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- November 2023;
- P-9 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat petemuan Bipartit taggal 12-10-2023;
- P-10 : Fotocopy dari fotocopy Foto dari Hp absensi dari tanggal 1,2,3,4,7,8 dan 14 november 2023;
- P-11 : Fotocopy dari fotocopy Upah minimum Kaltim Timur Tahun 2018;
- P-12 : Fotocopy dari fotocopy Upah Minimum kaltim Tahun 2019;
- P-13 : Fotocopy dari fotocopy Upah Minimum Kota samarinda Tahun 2020;
- P-14 : Fotocopy dari fotocopy Upah Minimum Kaltim Tahun 2021;
- P-15 : Fotocopy dari fotocopy Upah Minimum Kaltim Tahun 2022;
- P-16 : Fotocopy dari fotocopy Upah Minimum Kaltim tahun 2023;
- P-17 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Peringatan Nomor : 1024/UP-RSD/SDM-DIR/X/2023;
- P-18 : Fotocopy sesuai dengan asli sesuai dengan asli Surat peringatan Nomor :1245/UP-RSD/SDM-DIR/XII/2023;
- P-19 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat peringatan Nomor : 1264/UP-RSD/SDM-DIR/XII/2023;
- P-20 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Direktur Rumah sakit Dirgahayu Nomor : 918/RSD/SK-DIR/2023;
- P-21 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Anjuran Nomor : 257 / 083 / 100.04 Tanggal 27 November 2023 yang di keluarkan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda;
- P-22 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Tanggapan Anjuran Tanggal 04 desember 2023;
- P-23 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Risalah Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang di Keluarkan Oleh dinas Tenaga Kerja kota samarinda;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu **DIMAS WAHYU WIDODO** dan **ARRACHMAN** yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **DIMAS WAHYU WIDODO** :

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2015;
- Bahwa Saksi pernah bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat) bagian IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit) di bagian pemeliharaan air (pengolahan air bersih);
- Bahwa Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat) sejak tahun 2016 sampai tahun 2023;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu(Tergugat) sejak tahun 2018 karena Saksi bekerjasama dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat karena sama-sama dibagian IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit) pemeliharaan air;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat pernah dimutasi atau diberhentikan;
 - Bahwa saksi menerangkan ketika masih bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat), Saksi pernah dimutasi atau dirotasi ke bagian pelayanan pasien dan info tersebut Saksi terima pada saat sedang melaksanakan cuti dan Saksi sempat menanyakan alasan mutasi/rotasi tersebut dikarenakan rotasi lintas bidang dan setelah itu Saksi menerima rotasi dan sempat bekerja di tempat kerja yang baru hingga akhirnya resign;
 - Bahwa Sistem penggajian di Rumah Sakit Dirgahayu(Tergugat) secara transfer;
 - Bahwa seingat Saksi komponen yang terdapat dalam gaji bulanan yang Saksi terimaselama bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu(Tergugat) yakni gaji pokok, tunjangan isteri/anak, uang makan, dan tunjangan lainnya yang Saksi tidak ingat juga beberapa potongan seperti bpjs ketenagakerjaan dan bpjs kesehatan;
 - Bahwa Saksi tidak mengetahui perhitungan penggajian tersebut berdasarkan kehadiran atau tidak dan apakah terdapat potongan atau tidak jika ada karyawan yang tidak masuk kerja;
 - Bahwa system absensi selama Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu(Tergugat) secara finger print untuk di semua bagian termasuk di bagian IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit);
 - Bahwa seingat Saksi selama absensi finger print Saksi pernah mengalami error yang itu terjadi di bagianIPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit) namun untuk dibagian lain Saksi tidak tahu;
 - Bahwa Saksi tidak mengetahui ada masalah apa hingga dihadirkan dipersidangan ini, Saksi hanya disuruh datang untuk menjadi saksi;
 - Bahwa setelah resign Saksi mendapatkan 1 (satu) bulan gaji;
 - Bahwa selama bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu(Tergugat) Saksi mengetahui adanya peraturan umum karyawan dari perusahaan atau yayasan Rumah Sakit Dirgahayu;
 - Bahwa selama Saksi bekerja di bagian yang sama denganPenggugat di IPSRS(Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit), Penggugat tidak ada membuat kesalahan dan selalu baik membantu rekan kerja;

Halaman 24 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- Bahwa Saksi tidak mengetahui penggajian Saksi dan Penggugat sudah sesuai UMK (Upah Minimum Kota) Samarindadan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur) atau tidak;

2. Saksi **ARRACHMAN** :

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat karena sama-sama bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu dibagian IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit);
- Bahwa Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu bagian IPSRS sejak tahun 2007 sampai tahun 2023 sedangkan Penggugat bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu bagian IPSRS sejak tahun 2003 sampai tahun 2023;
- Bahwa selama Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu sistem absensi secara finger print dan pernah terjadi error pada saat melakukan absensi finger print;
- Bahwa setahu Saksi selama bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu hubungan Penggugat dengan rekan kerja baik di bagian IPSRS maupun bagian lainnya baik-baik saja dan tidak ada masalah;
- Bahwa sepengetahuan Saksi pihak dari Rumah Sakit Dirgahayu ada mensosialisasikan mengenai aturan baru Peraturan Umum Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu namun mengetahui adanya peraturan perusahaan pada tahun 2007 – 2008;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui gaji yang Saksi terima sudah sesuai dengan (Upah Minimum Kota) Samarinda dan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur atau tidak;
- Bahwa Saksi berhenti kerja di tahun 2023 dikarenakan resign dan bukan karena dipecat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai aturan baru Peraturan Perusahaan mengenai Peraturan Umum Karyawan yang terbaru sudah tidak dicetak lagi karena dalam bentuk pdf dan tersedia di komputer semua bagian di Rumah Sakit Dirgahayu;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-10 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-2, T-9.2 dan T-9.3 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-8.1, T-8.2 dan T-8.3 adalah fotocopy dari print, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

T-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga



Keja Kota Samarinda Nomor : KEP.250/061/100.04 Tentang

Pengesahan Peraturan Perusahaan (P.P);

T-2 : Fotocopy dari fotocopy Slip Gaji bulan Oktober 2023 dari saudara
Penggugat;

T-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja
Pemerintah kota Samarinda Nomor : 257/083/100.04;

T-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Hadir Sosialisasi Peraturan
Umum Karyawan (PUK) Terbaru Tanggal 24 Oktober 2023;

T-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit
Dirgahayu Nomor: 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 Tentang Penempatan
Kembali Staf Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda;

T-6.1 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Hadir Rapat Koordinasi tanggal
10 Oktober 2023;

T-6.2 : Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Hadir Rapat Koordinasi tanggal
13 November 2023;

T-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pernyataan KASUBAG KESLING
DAN KEBERSIHAN tanggal 16 Oktober 2023;

T-8.1 : Fotocopy dari print Presensi Harian saudara Efan Aprianto bulan
Oktober 2023;

T-8.2 : Fotocopy dari print Presensi Harian saudara Efan Aprianto bulan
November 2023;

T-8.3 : Fotocopy dari print Presensi Harian saudara Efan Aprianto bulan
Desember 2023;

T-9.1 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Peringatan Pertama Nomor :
1024/UP-RSD/SDM-DIR/X/2023 tanggal 17 Oktober 2023;

T-9.2 : Fotocopy dari fotocopy Surat Peringatan Kedua Nomor : 1245/UP-
RSD/SDM-DIR/XII/2023 tanggal 18 Desember 2023;

T-9.3 : Fotocopy dari fotocopy Surat Peringatan Ketiga Nomor : 1264/UP-
RSD/SDM-DIR/XII/2023 tanggal 19 Desember 2023;

T-10 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit
Dirgahayu Nomor: 918/RSD/SK-DIR/XII/2023 Tanggal 28
Desember 2023;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga
mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu **VINSENSIUS
LAKA SOMBA** dan **YOHANA NGANG** yang dibawah sumpah pada
pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **VINSENSIUS LAKA SOMBA** :

- Bahwa Saksi bekerja sebagai Kepala Bagian Umum(Kabag) di Rumah
Sakit Dirgahayu (Tergugat);
- Bahwa Saksi mengetahui adanya Rapat Pemenuhan Kebutuhan Tenaga di
bulan September 2023 untuk mengadakan rotasi/mutasi di beberapa



bagian di Rumah Sakit Dirgahayu karena perkembangan pelayanan di Rumah Sakit Dirgahayu;

- Bahwa dari rapat tersebut terdapat hasil adanya 10 (sepuluh) karyawan yang dirotasi/mutasi termasuk salah satunya Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui karyawan lainnya selain Penggugat yang dirotasi/mutasi tersebut menerima hasil mutasi/rotasi dan melaksanakan tugas di penempatan yang baru;
- Bahwa dari hasil rapat tersebut kemudian ada dibuatkan SK Penempatan Kembali Staf dari Direktur dan Penggugat telah mengetahuinya namun menolak SK tersebut yang mana Penggugat dirotasi/mutasi dari bagian IPSRS pemeliharaan air ke bagian kebersihan di Instalasi Gizi;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya mediasi yang diadakan di Disnaker antara Penggugat dan pihak Rumah Sakit Dirgahayu serta hasil anjuran dari Disnaker yakni agar Penggugat tetap bekerja di tempat kerja bagian kebersihan di instalasi gizi;
- Bahwa setelah adanya anjuran dari Disnaker tersebut agar Penggugat tetap melaksanakan kerja di tempat yang baru bagian kebersihan di instalasi gizi, Penggugat tetap tidak mau melaksanakan tugasnya;
- Bahwa setahu Saksi berdasarkan informasi Kasubag Kebersihan bahwa Penggugat tidak ada melaksanakan tugasnya di penempatan yang baru di bagian kebersihan instalasi gizi;
- Bahwa sistem penggajian di Rumah Sakit Dirgahayu secara transfer dan ada slipnya dan setahu Saksi komponen yang terdapat dalam gaji tersebut antara lain gaji pokok, tunjangan-tunjangan lainnya juga terdapat potongan-potongan seperti potongan bpjs ketenagakerjaan, kesehatan, pajak dan lainnya;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat ada diperlihatkan fasilitas tentang asuransi tenaga kerja;
- Bahwa Saksi menjabat sebagai Kabag Umum baru beberapa bulan sejak tahun 2023 dan sudah bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu sejak tahun 2006;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat sejak awal kerja tahun 2006 dan selama ini hubungan Saksi dengan Penggugat baik-baik saja;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat memiliki keahlian dibagian las dan pemeliharaan air;



- Bahwa Saksi tidak mengetahui adanya perbedaan gaji di bagian instalasi pemeliharaan dan bagian kebersihan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui gaji yang Saksi terima sudah sesuai dengan (Upah Minimum Kota) Samarinda dan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur atau tidak;
- Bahwa selama Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu sistem absensi secara finger print dan setahu Saksi tidak pernah terjadi error pada absensi finger print tersebut;
- Bahwa Saksi ada mendapatkan rekap absen dari Kasubag Kebersihan yang selanjutnya disetorkan kepada Kabag SDM;

2. Saksi **YOHANA NGANG** :

- Bahwa Saksi bekerja sebagai Kepala Sub-bagian (Kasubag) Kebersihan di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat);
- Bahwa Saksi mengetahui adanya Rapat Pemenuhan Kebutuhan Tenaga di bulan September 2023 karena Saksi mengikuti rapat tersebut bersama Wakil Direktur, Kepala Bagian SDM, Kepala Bagian Umum untuk kebutuhan tenaga kerja dan hasil rapat tersebut adalah rotasi/mutasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga itu;
- Bahwa dari rapat tersebut terdapat hasil adanya 10 (sepuluh) karyawan yang dirotasi/mutasi termasuk salah satunya Penggugat;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat dimutasi/dirotasi masuk ke dalam sub bagian kebersihan di bawah naungan Saksi bekerja;
- Bahwa setelah Penggugat masuk ke bagian sub kebersihan dibawah naungan Saksi maka Saksi membuat jadwal dinas Penggugat dalam dua (2) shift di bagian kebersihan instalasi gizi;
- Bahwa setelah dikeluarkannya SK Direktur untuk mutasi/rotasi tersebut, Penggugat tidak ada menjalankan tugasnya dibagian kebersihan instalasi gizi dan tidak pernah absensi finger print sesuai jadwal dinas yang telah Saksi buat;
- Bahwa setelah kejadian Penggugat yang tidak melaksanakan tugasnya di bagian kebersihan instalasi gizi, Saksi membuat laporan kepada Kabag SDM dan Kabag Umum yang kemudian diadakan rapat untuk membahas ketidakhadiran Penggugat tersebut yang diikuti oleh Kabag SDM, Kabag Umum, Kasubag ISPRS, Kasubag Keamanan dan Saksi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat) sejak tahun 2019 sebagai perawat dan diangkat menjadi Kasubag Kebersihan di tahun 2023;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat melaksanakan tugasnya di bagian lama Penggugat yakni bagian IPSRS karena pernah melihat Penggugat bekerja disana setelah dimutasi/dirotasinya Penggugat dan Saksi buat jadwal piket untuk Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui berapa gaji yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui bagaimana hubungan Penggugat dengan rekan kerjanya;
- Bahwa sistem penggajian di Rumah Sakit Dirgahayu secara transfer dan ada slipnya dan setahu Saksi komponen yang terdapat dalam gaji tersebut antara lain gaji pokok, tunjangan-tunjangan lainnya, uang makan, beras, premi setiap 3 bulan sekali juga terdapat potongan-potongan seperti potongan bpjs ketenagakerjaan, kesehatan, pajak dan lainnya;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat ada mendapatkan SP 1, SP2 dan SP3 dari Pimpinan RS Dirgahayu (Direktur) dan Saksi ada menyerahkan SP 1 kepada Penggugat;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya aturan baru mengenai Peraturan Perusahaan tentang Peraturan Umum Karyawan yang terbaru sudah terdapat dalam komputer bagian-bagian Rumah Sakit Dirgahayu dalam bentuk pdf dan tidak perlu dicetak lagi;
- Bahwa setahu Saksi jeda pemberian SP 1, SP 2 dan SP 3 kepada Penggugat sudah sesuai aturan yang berlaku;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah menyampaikan Kesimpulannya dipersidangan pada tanggal 28 Maret 2024 melalui sistem aplikasi *e-court* Pengadilan;

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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Halaman 29 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Menimbang atas tuntutan dari Penggugat yang meminta agar Majelis Hakim untuk dapat menggabungkan putusan sela yaitu memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat EFAN APRIANTO secara tunai seluruh upah penggugat selama proses sebesar Rp 24.479.868. Terbilang (dua puluh Empat juta Empat ratus tujuh puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh delapan rupiah) Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan akan upah proses adalah memerlukan pembuktian terlebih dahulu dan oleh karena itu tuntutan akan upah proses akan di periksa dan diputus bersamaan dengan pokok perkara, sehingga oleh karenanya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak **tuntutan provisi daro Penggugat**;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam surat Jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa apa yang dituangkan pada gugatan Penggugat yang demikian tersebut adalah kabur, karena Penggugat tidak menempatkan Tergugat sebagai Subjek Hukum yang seharusnya dituangkan di dalam Gugatan Penggugat. Karena Penggugat tidak mengerti siapa yang harus disertakan dalam Gugatannya, karena penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap YAYASAN SETIYA BUDI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU. Ini tidak sesuai dengan nama dalam akta perubahan Yayasan, sehingga sudah sepatutnya jika Gugatan Penggugat sangatlah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya jelas sangat dipaksakan dan berlebihan, Gugatan Penggugat juga tidak disusun secara sistematis yang dimana banyak ditemui kata-kata yang justru hurufnya tertinggal atau bahkan justru berlebih sehingga makna dan artinya sudah pasti sulit dimengerti (ambigu), apakah tertuju terhadap Yayasan Setiya Budi, atau Rumah Sakit Dirgahayu, sehingga sangat terlihat dalam penyusunan gugatan ini Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya sangat tidak professional dan dipaksakan, sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat tersebut adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa dalam Repliknya Penggugat menolak dan menyangkal Eksepsi Tergugat diatas dengan alasan sebagai berikut :



1. Bahwa apa yang telah diuraikan dalam GugatanPenggugat dan tanggapan Penggugat dalam Replik ini, sepanjang masih relevan mohon diberlakukan dalam Replik dan Eksepsi ini.
2. Bahwa Mengenai Eksepsi Gugatan penggugat kabur (*Obscur libel*) dengan tegasPenggugat tolak seluruhnya karena dalil-dalil Eksepsi Tergugat sangat mengada ada,sudah jelas dan terang bahwa Tergugat merupakan subyek hukum yang mana telah dituangkan dalam gugatan, yang terbukti Tergugat telah mengakui sendiri pada poin 2,3, didalam jawaban pokok perkara Tergugat bahwa Penggugat merupakan karyawan Rumah Sakit Dirgahayu dan Administrasi yang dikeluarkan Tergugat jelas jelas menunjukan Rumah Sakit Dirgahayu yang mana ada bukti yang kuat sebagai subyek hukum Rumah Sakit Dirgahayu.
3. Bahwa dalil-dalil Tergugat sangat tidak beralasan, gugatan Penggugat sudah jelas untuk menuntut hak-hak Penggugat sebagai karyawan Rumah Sakit Dirgahayu yang telah di putus hubungan kerjanya (PHK) oleh Tergugat yang manah telah diatur dalam undang undang RI No.13 tahun 2003 Undang undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan PP No 35 tahun 2021 dan telah melalui proses bipartit dan Tripartit, dan terahir mengajukan gugatan penyelesaian hubungan industrial (PHI) Bahwa tergugattelah cari cari alasan, kalau ada huruf tertinggal atau lebih satu Huruf itu tidak mengurangi maksudnya dan maknanya yang mana Tergugat tidak ada menjelaskan dengan detail, yang mana arti dan maknanya sulit untuk mengerti oleh Tergugat dan semua tersebut sudah dikeluarkan oleh AdministrasiRumah Sakit Dirgahayu sebagai bukti bahwa tergugat lah subyek hukum dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa dalam Dupliknya Tergugat menolak dan menyangkal Eksepsi Penggugat diatas dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa apa yang dituangkan pada Replik Penggugat yang demikian tersebut pada angka (2)adalah menandakan bahwa Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya memang tidak bisa membedakan dan menempatkan Subjek Hukum dalam perkara ini yaitu antara Yayasan Setia Budi Samarinda dan Rumah Sakit Dirgahayu, karena kembali Tergugat menegaskan bahwa antara Yayasan Setia Budi Samarinda dan Rumah Sakit Dirgahayu memiliki kepemimpinan yang berbeda, sehingga sudah sepatutnya jika Gugatan Penggugat sangatlah kabur (*Obscur libel*) dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Halaman 31 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



2. Bahwa Replik yang diajukan Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya pada angka (2) yang pada pokoknya menyatakan “*Bahwa Tergugat telah cari cari alasan, kalau ada tertinggal atau lebih satu satu huruf itu tidak mengurangi maksudnya dan maknanya yang mana Tergugat tidak ada menjelaskan dengan detail,.. dst*” justru karena BANYAKNYA huruf yang berlebih bahkan tertinggal adalah jelas menandakan tidak cermat dan Profesionalnya Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya dalam menyusun gugatan ini, bahkan hingga pada Replik yang dibuat oleh Penggugat melalui Para Kuasa Hukumnya, masih ditemui pula kata yang masih tertinggal hurufnya bahkan penempatan tanda bacanya, sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat tersebut adalah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan tanggapan Penggugat di atas maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut ;

EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT KABUR

Menimbang, bahwa berdasarkan alasan Tergugat mengajukan eksepsi Gugatan Penggugat kabur adalah karena Penggugat tidak mengerti siapa yang harus disertakan dalam Gugatannya, karena penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap YAYASAN SETIYA BUDI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU. Ini tidak sesuai dengan nama dalam akta perubahan Yayasan, sehingga sudah sepatutnya jika Gugatan Penggugat sangatlah kabur dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa alasan dari eksepsi Tergugat yang kemudian dihubungkan dengan bukti P-1 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat keputusan Badan Pengurus Yayasan Setia Budi Nomor : 288/YSB-UP/SK/IX/2003 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap; majelis Hakim berpendapat bahwa sudah tepat Penggugat mencantumkan YAYASAN SETIYA BUDI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU dalam gugatannya, karena berdasarkan bukti P-1 tersebut diatas jelas menunjukkan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ,Sehingga oleh karenanya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan atas eksepsi Tergugat mengenai **Gugatan Penggugat kabur (*obscuur liber*) tidak dapat diterima;**

DALAM POKOK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat adalah sebagaimana diuraikan dalam Duduk Perkara di atas;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta Hukum tersebut diatas, Gugatan dalam perkara ini merupakan Gugatan Perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang tertuang dalam Pasal 56 butir (a) dan (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 Penggugat telah memenuhi syarat Materiil dan Formil;

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg *jo* Pasal 1865 KUH Perdata, Para Penggugat sebagai pihak yang mendalihkan 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 salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-23 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16 adalah fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu **DIMAS WAHYU WIDODO** dan **ARRACHMAN**;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-10 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T-2, T-9.2 dan T-9.3 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-8.1, T-8.2 dan T-8.3 adalah fotocopy dari print;

Halaman 33 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu **VINSENSIUS LAKA SOMBA** dan **YOHANA NGANG**;

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 dikesampingkan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat atas gugatan tersebut, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah :

- Apakah Penggugat berhak atas pembayaran kompensasi dan hak hak lainnya atas pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan Menjadi Undang - Undang melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang jungto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan Perundang-undangan lainnya, maka Pemutusan Hubungan Kerja ini harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya;

Menimbang bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan tuntutan Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :



Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 1 yang menyebutkan Penggugat merupakan Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang bergerak dibidang kesehatan, dan penggugat mulai bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tanggal 01 juni 2002 dengan Surat Keputusan Badan Pengurus Yayasan Setia Budi No. 228/YSB-UP/SK/IX/2023 Tentang Pengangkatan Kariawan Tetap dengan No. Induk 0571.D2.02 unit kerja Rumah Sakit Dirgahayu dengan jabatan terahir dibagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) dengan mendapatkan upah/Gaji Pokoksebesar Rp 2,920.256(*dua juta Sembilan ratus duapuluh ribu duaratus lima puluh Enam Rupiah*) Perbulan;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat diatas ternyata bersesuaian dengan jawaban dari Tergugat pada angka 3 yang menyebutkan bahwa memang benar dalil Penggugat Halaman (2) pada angka (2) yaitu Penggugat adalah Karyawan Tetap Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda , sehingga oleh karenanya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan **antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan Para Penggugat mengenai uang pesangon dan hak hak lainnya, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 3 dan 4 yang menyebutkan Permasalahan penggugat berawal dari **Penggugat merasa keberatan** ketika pihak Rumah Sakit Dirgahayu melakukan Mutasi secara sepihak, tanpa kordinasi ke penggugat, dimana sebelumnya penggugat dibagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS), di mutasi kebagian kebersihan di instalasi gizi tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh tergugat sejak bulan Nopember 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 7 yang menyebutkan Bahwa sejak adanya mutasi pada ke bagian kebersihan instalasi gizi, pada bulan November 2023, penggugat tetap bekerja pada bagian sebelumnya yaitu Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) dan Absen kehadiran dibagian Insalasi perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) tersebut setelah adanya mutasi sering terjadi kendala yaitu sudah tidak terjadual sebagaimana biasanya saat penggugat belum dimutasikan oleh tergugat sedangkan pada saat tergugat dimutasikan sejak bulan Nopember 2023;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 10 yang menyebutkan Bahwa dalam proses mediasi di kantor Dinas tenaga kerja kota samarinda, Tergugat langsung mengeluarkan surat Peringatan I tertanggal 17 Oktober 2023, dan selang dua (2) Bulan tergugat langsung mengeluarkan Surat peringatan ke II tertanggal 18 Desember 2023, dan dalam jeda satu hari tergugat langsung mengeluarkan surat peringatan yang ke III tertanggal 19 Desember 2023, setelah Dinas tenaga kerja kota Samarinda mengeluarkan Anjuran Nomor 257/083/100.04 tergugat langsung mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Surat keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor : 918/RSD/SK-DIR/XII/2023, tanggal 28 Desember 2023 tentang pemberhentian karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 6 yang menyebutkan justru sudah selayaknya dan sepantasnya Management Rumah Sakit dapat memindahkan/ Mutasi unit kerja Penggugat, sehingga Management Rumah Sakit Dirgahayu Bagian Sumber Daya Manusia telah mengadakan rapat untuk penempatan kembali karyawan yang hadir oleh Kepala Bagian Umum, dan yang perlu diketahui oleh Penggugat melalui Kuasa Hukumnya, Ketenagaan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terdiri dari : 1. Tenaga Medis (dokter); 2. Tenaga Keperawatan (perawat); 3. Tenaga Kesehatan lainnya; dan 4. Tenaga Umum. Berdasarkan hal tersebut, Penggugat masuk dalam bagian tenaga umum, maka Penggugat dapat dimutasikan dalam bagian tenaga umum pula. Karena sebelumnya Penggugat berada di Sub-Bagian Pemeliharaan dan dipindahkan ke Sub-Bagian Kebersihan, yang keduanya masih berada di bawah Bagian Umum. Keahlian dan keterampilan dalam pengertian ketenagaan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda adalah harus sesuai dengan Ijazah dan Surat Izin Praktek melaksanakan profesi baik Dokter, Perawat, Tenaga Kesehatan Lainnya dan Umum, sehingga sudah patut dan selayaknya Direktur Rumah Sakit Dirgahayu melakukan Mutasi kepada Penggugat sesuai dengan latar belakang pendidikan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor: 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 Tentang Penempatan Kembali Staf Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda; yang kemudian dihubungkan dengan bukti T-6.1 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Daftar Hadir Rapat Koordinasi tanggal 10 Oktober 2023; **ditemukan fakta hukum berupa** Tergugat telah melakukan mutasi kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu

Halaman 36 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor: 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 tertanggal 30 September 2023 dan Penggugat menyatakan menolak dan atau tidak bersedia menerima SK mutasi tersebut sebagaimana ternyata dalam notulen Daftar Hadir Rapat Koordinasi tanggal 10 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pernyataan Yohana Ngang selaku KASUBAG KESLING DAN KEBERSIHAN tanggal 16 Oktober 2023; yang kemudian dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat sdr Yohana Ngang sebagai Kepala Subbagian (Kasubag) Kebersihan di Rumah Sakit Dirgahayu (Tergugat) yang menyatakan setelah Penggugat masuk ke bagian sub kebersihan dibawah naungan Saksi maka Saksi membuatkan jadwal dinas Penggugat dalam dua (2) shift di bagian kebersihan instalasi gizi; dan setelah dikeluarkannya SK Direktur untuk mutasi/rotasi tersebut, Penggugat tidak ada menjalankan tugasnya dibagian kebersihan instalasi gizi dan tidak pernah absensi finger print sesuai jadwal dinas yang telah Saksi buat; atas bukti dan keterangan saksi tersebut diatas, Majelis Hakim **menemukan fakta hukum** dimana setelah Penggugat di mutasi pada tanggal 30 September 2023, Penggugat tidak melaksanakan mutasi tersebut dengan tidak pernah melaksanakan pekerjaan di tempat yang baru ,pada instalasi kebersihan instalasi gizi sebagaimana telah diperintahkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9.1, T-9.2 dan T-9.3 berturut turut berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Peringatan Pertama Nomor : 1024/UP-RSD/SDM-DIR/X/2023 tanggal 17 Oktober 2023; Fotocopy dari fotocopy Surat Peringatan Kedua Nomor : 1245/UP-RSD/SDM-DIR/XII/2023 tanggal 18 Desember 2023; dan Fotocopy dari fotocopy Surat Peringatan Ketiga Nomor : 1264/UP-RSD/SDM-DIR/XII/2023 tanggal 19 Desember 2023; Majelis Hakim **menemukan fakta hukum** dimana Tergugat telah sebanyak 3 kali memperikan surat peringatan tertanggal 17 Oktober 2023 tertanggal 18 Desember 2023 dan tertanggal 19 Desember 2023 namun tetap tidak diindahkan oleh Penggugat;

Menimbang, berdasarkan uraian bukti bukti dan fakta hukum diatas dimana Penggugat tetap menolak melaksanakan mutasi yang diperintahkan oleh Tergugat walaupun sudah mendapatkan sebanyak 3 kali surat peringatan dan ketika fakta hukum tersebut dihubungkan dengan bukti T-1 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Nomor : KEP.250/061/100.04 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan (P.P); dimana dalam pasal 12 mengatur mengenai mutasi demi kepentingan perusahaan sehingga oleh karenanya Majelis Hakim

Halaman 37 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berpendapat atas penolakan mutasi oleh Penggugat dimana sebelumnya telah disosialisasikan dan juga telah diberikan 3 kali surat peringatan oleh pihak Penggugat maka dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal 28 Desember 2023 dengan kategori melanggar peraturan perusahaan karena tidak melaksanakan perintah mutasi (bukti T-10) dengan didasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja; adalah **cukup beralasan hukum dan sah**;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 28 Desember 2023 telah dinyatakan sah oleh Majelis Hakim sehingga telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 28 Desember 2023 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai hak hak Penggugat atas berakhirnya hubungan kerja dengan Tergugat dengan didasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon
9 bulan upah x Rp. 4.261.247,- x 0.5 = **Rp.20.795.611,-**
 - Uang penghargaan masa kerja
8 bulan upah x Rp. Rp. 4.261.247,- x 1 = **Rp. 36.969.976,-**
- Total Rp. 57.765.587 (lima puluh tujuh juta tujuh ratus enam puluh lima ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah)**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai kekurangan upah sesuai UMK, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah Sakit dirgahayu bulan juli 2018; Bukti P-3 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan September 2019; Bukti P-4 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan November 2020; Bukti P-5 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit dirgahayu Bulan september 2021; Bukti P-6 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan oktober 2022; Bukti P-7 berupa Fotocopy sesuai dengan asli Slip Gaji Rumah sakit Dirgahayu Bulan Oktober 2023;

Halaman 38 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, setelah mencermati bukti P-2 sampai P-7 diatas, **Majelis Hakim menemukan fakta hukum** dimana komponen upah atau gaji Penggugat adalah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap berupa tunjangan istri dan anak, tunjangan rumah sakit, tunjangan fungsional dan tunjangan beras dimana ketika dijumlahkan **telah melebihi ketentuan Upah minimum sejak tahun 2018 sampai tahun 2023**, sehingga oleh karenanya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk **menyatakan menolak petitum Penggugat mengenai tuntutan pembayaran kekurangan upah;**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai uang gaji bulan Desember 2023 Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sejak dilakukannya mutasi oleh Tergugat kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor: 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 tertanggal 30 September 2023 dan Penggugat menolak mutasi tersebut walaupun sudah diperingatkan secara tertulis sebanyak 3 kali sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan hukum sebelumnya, maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat tidak berhak atas gaji bulan Desember 2023 karena sejak bulan Oktober 2023 Penggugat tidak pernah masuk bekerja di tempat yang baru sebagaimana perintah mutasi dari Tergugat, sehingga oleh karenanya **Majelis Hakim menyatakan menolak tuntutan Penggugat atas gaji bulan Desember 2023;**

Menimbang, bahwa mengenai adanya tuntutan Penggugat menuntut upah selama proses, Majelis Hakim berpendapat sejak adanya mutasi oleh Tergugat kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Nomor: 698/RSD/SK-DIR/IX/2023 tertanggal 30 September 2023, dan sesudah itu Penggugat menolak mutasi dengan tidak melaksanakan kewajibannya ditempat yang ditentukan di dalam surat mutasi, maka berdasarkan Pasal 93 dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1602b KUHPdt serta Pasal 4 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah tidak dibayar bila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan, sehingga Majelis menyatakan **tuntutan Penggugat mengenai upah proses tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa mengenai petitum agar menyatakan sah dan meletakkan sita jaminan (*Conservatoir beeslag*) pada asset Tergugat I baik bergerak maupun tidak bergerak, Majelis Hakim berpendapat bahwa bahwa menurut ketentuan Pasal 261 ayat (1) RBg, sita *conservatoir* hanya dapat

Halaman 39 dari 42 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan apabila harus ada dugaan/sangkaan beralasan bahwa Tergugat/Para Tergugat melakukan serangkaian upaya untuk menghilangkan barang-barangnya dengan maksud untuk menghindarkan diri dari gugatan Penggugat sebelum perkaranya diputus oleh pengadilan dan mendapat kekuatan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan terhadap permohonan Sita Jaminan Penggugat, tidak diajukan secara tertulis dan terperinci atas barang-barang milik Tergugat yang dimohonkan untuk dilaksanakan Sita Jaminan di dalam surat gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan penyitaan jaminan (*conservatoir beslag*) oleh Penggugat terhadap barang-barang milik Tergugat tidak termuat dalam surat gugatan, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) **tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) maka Majelis Hakim berpendapat Pasal 191 ayat (1) RBG menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi hakim dapat menjatuhkan putusan serta merta, adalah gugatan didasarkan atas suatu alasan hak yang berbentuk akta otentik, gugatan didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui, dan putusan serta merta yang didasarkan pada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Menimbang, bahwa dalam SEMA No. 3 Tahun 2000, dan ketentuan Pasal 191 ayat (1) RBG, maka Majelis Hakim memutuskan **terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan ini kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dengan mengingat akan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terhadap biaya perkara ini sejumlah Rp 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juncto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

Halaman 40 dari 42 Putusan Nomor 8/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

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

Menolak provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 28 Desember 2023 dengan didasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat .dengan perhitungan sebagai berikut :
 - Uang Pesangon
 $9 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 4.261.247,- \times 0.5 = \text{Rp. } 20.795.611,-$
 - Uang penghargaan masa kerja
 $8 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 4.261.247,- \times 1 = \text{Rp. } 36.969.976,-$**Total Rp. 57.765.587 (Lima puluh tujuh juta tujuh ratus enam puluh lima ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah)**
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada Hari Kamis tanggal 28 Maret 2024 oleh kami Lukman Akhmad, S.H. sebagai Ketua Majelis dan M. Indra Prasetyo, S.H., CN., serta Asmiwati, S.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 4 April 2024 oleh Ketua Majelis dengan didampingi Hakim Anggota, dibantu oleh Clementia Lita Shentani, S.H. sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan

Halaman 41 dari 42 Putusan Nomor 8/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

Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, dan juga dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

M. Indra Prasetyo, S.H., CN.

Lukman Akhmad, S.H.

Asmiwati, S.H.

Panitera Pengganti,

Clementia Lita Shentani, S.H.

Perincian Biaya :

Materai : Rp 10.000,00 +

Jumlah : Rp 10.000,00 (Sepuluh ribu rupiah)