



**P U T U S A N**

Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

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

**NANANG GUPRANI**, karyawan PT. Kaltim Prima Coal dengan Nomor Karyawan 13844, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso I Gg. Sahara RT. 42 Nomor 54 Desa Sangatta Utara, Kecamatan Sangatta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada: EDI PRAYITNO, S.H., dan kawan-kawan, yang seluruhnya merupakan Tim Advokasi Dewan Pengurus Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (DPP PPMI), disebut "TIM PEMBELA PEKERJA MUSLIM INDONESIA (TPPMI)". beralamat pada Kantor Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia di Jalan Sulawesi RT. 25 Nomor 89 Sangatta, Kutai Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 September 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**PT. KALTIM PRIMA COAL**, berkedudukan di Kantor M1 Building Mine Site Jalan Dr. Sutomo, Swarga Bara, Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya yaitu: 1. MOH. NISPALAH, Jabatan Manager Industrial Relations & Recruitment, PT. Kaltim Prima Coal, dan kawan-kawan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Agustus 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Halaman 1 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa TERGUGAT telah bekerja di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta sejak 28 Juni 1996 sebagai Operator Truck. Jabatan terakhir sebagai Operator Heavy Equipment dengan gaji pokok terakhir Rp7.247.000/bulan;
2. Bahwa pada hari Minggu tanggal 17 Februari 2016 sekitar jam 04:00 atau setidaknya pada waktu berdekatan dengan waktu tersebut terjadi kecelakaan Dozer D 10T E 426 yang dioperasikan oleh TERGUGAT. Dozer D10T E 426 tersebut terjatuh ke tebing tambang pada saat TERGUGAT mengoperasikan mundur Dozer sewaktu melakukan pekerjaan persiapan area Drill Pad. Kecelakaan ini mengakibatkan Dozer D10T E 426 rusak berat dan cedera luka terbuka pada bagian belakang kepala serta luka gores pada dahi TERGUGAT;
3. Bahwa pada tanggal 17 Februari 2016, dibentuk Tim Investigasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan Dozer D10T E 426;
4. Bahwa Tim Investigasi terdiri dari berbagai pihak; Inspektur Tambang Dinas Pertambangan Propinsi Kalimantan Timur; Wakil Kepala Teknik Tambang, Safety, Manager lintas Departement, Manager dan atasan langsung TERGUGAT. Tim melakukan Investigasi dengan mencari fakta dan meminta keterangan dari TERGUGAT dan para saksi yang relevan;
5. Bahwa pada tanggal 20 Februari 2016 Tim Investigasi mengeluarkan Laporan Hasil Investigasi kecelakaan Dozer D10T E 426 yang pada pokoknya sebagai berikut:

- I. Uraian Kecelakaan.

Ketika TERGUGAT mengoperasikan mundur Dozer D10T E 426 selepas istirahat, TERGUGAT tidak memperhatikan dan memastikan area belakang Dozer D10T E 426 aman. Pada saat TERGUGAT memundurkan Dozer D10T E 426, TERGUGAT dengan sengaja tidak melihat ke belakang sementara Dozer D10T E 426 terus bergerak mundur hingga menerobos tanggul pengaman (penahan dan penanda batas area aman). Akibat tindakan pelanggaran TERGUGAT tersebut Dozer D10T E 426 terjatuh ke jurang tambang sedalam 12 Meter; Dari hasil investigasi juga ditemukan, ketika mengoperasikan Dozer D10T E 426, TERGUGAT sengaja melakukan tindakan pelanggaran lain yaitu TERGUGAT tidak menggunakan sabuk pengaman (seat belt) serta dengan sengaja membiarkan posisi kursi operator masih dalam keadaan terbaring. Akibatnya pada saat Dozer D10T E 426 terjatuh TERGUGAT terlempar keluar kabin Dozer D10T E 426 melalui kaca belakang;

Halaman 2 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



II. Fakta Utama/ Factor Kritis;

- Operator bergerak mundur ke arah tebing tanpa melihat ke belakang;
- Operator saat mengoperasikan alat tidak mengenakan sabuk pengaman;

III. Penyebab Langsung / Tindakan Tidak Aman;

- Operator saat mundur tidak memastikan area di belakang Dozer aman, baik dengan cara menggunakan spion ataupun dengan melihat langsung ke belakang. Tindakan ini melanggar manual pengoperasian alat dan aturan lalu lintas tambang untuk pengoperasian Dozer D10T;
- Saat mengoperasikan Dozer D10T E 426, TERGUGAT tidak mengenakan sabuk pengaman. Tindakan ini melanggar Golden Rule PT. Kaltim Prima Coal butir 4.1.;

6. Bahwa berdasarkan Laporan Hasil Investigasi Kecelakaan Dozer D10T E 426, maka Perusahaan mengeluarkan surat Pembebasan Tugas Sementara Untuk Kepentingan Penyelidikan (PTSUKP) kepada TERGUGAT terhitung mulai tanggal 26 Februari 2016 melalui surat Nomor Ref. M007/MOD-BIG/II/16 tertanggal 23 Februari 2016;

7. Bahwa berdasarkan Pasal 60.3 Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) PT. Kaltim Prima Coal tahun 2015 - 2017 yang berbunyi; "Pelanggaran atau kesalahan berat yang dilakukan oleh karyawan dan menjurus kepada pemutusan hubungan kerja, maka tindakan disiplin yang diambil harus melalui rapat komisi disiplin";

Karenanya pada tanggal 4 April 2016 dilaksanakan Rapat Komite Disiplin yang dihadiri oleh TERGUGAT, Pengurus Serikat Pekerja PPMI sebagai pendamping TERGUGAT, atasan TERGUGAT dan wakil dari Industrial Relations Department. Rapat Komite Disiplin tersebut bertujuan untuk menggali fakta-fakta penyebab kecelakaan dan pelanggaran yang dilakukan oleh TERGUGAT.

8. Bahwa dalam Rapat Komite Disiplin ditemukan fakta-fakta sebagai berikut:

I. Fakta, Pelanggaran dan Kerugian Utama;

- a. Bahwa pada hari Minggu tanggal 17 Februari 2016 sekitar jam 04:00 atau setidaknya pada waktu berdekatan dengan waktu tersebut terjadi kecelakaan Dozer D 10T E 426 yang dioperasikan oleh TERGUGAT. Dozer D10T E 426 tersebut terjatuh ke tebing tambang pada saat TERGUGAT mengoperasikan mundur Dozer sewaktu melakukan



pekerjaan persiapan area Drill Pad. Kecelakaan ini mengakibatkan Dozer D10T E 426 rusak berat dan cedera luka terbuka pada bagian belakang kepala serta luka gores pada dahi TERGUGAT;

- b. Ketika TERGUGAT mengoperasikan mundur Dozer D10T E 426 selepas istirahat, TERGUGAT tidak memperhatikan dan memastikan area belakang Dozer D10T E 426 aman. Pada saat TERGUGAT memundurkan Dozer D10T E 426, TERGUGAT dengan sengaja tidak melihat ke belakang, sementara Dozer D10T E 426 terus bergerak mundur hingga menabrak tanggul pengaman (penahan dan penanda batas area aman). Akibat tindakan pelanggaran TERGUGAT tersebut Dozer D10T E 426 terjatuh ke jurang tambang sedalam 12 Meter;

Tindakan TERGUGAT tersebut tidak mematuhi Manual Pengoperasian Dozer D10T tentang Gerakan Kendaraan dan Pemeriksaan Kendaraan, Sub Bergerak Mundur titik 4 Hal. 47 yang berbunyi "Periksalah apakah pandangan ke arah yang dituju bebas dan aman"

- c. Bahwa berdasarkan ketentuan PKB PT. KPC 2015-2017 pada Pedoman Tindakan Disiplin (selanjutnya disebut PTD) Nomor 23 huruf c yang menyatakan bahwa:

"Melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja atau prosedur kerja yang aman yang ditentukan oleh perusahaan, hilang atau rusaknya milik perusahaan dengan sanksi PHK bila nilai kerusakan besar";

Karenanya tindakan TERGUGAT pada huruf b diatas telah melanggar PTD 23 huruf c, karena tidak mematuhi prosedur kerja yang aman, yaitu ketika mengoperasikan mundur Dozer D10T E 426 tidak memastikan daerah yang dituju oleh alat berat D10T E 426 aman, baik dengan cara melihat spion maupun melihat ke belakang. Sementara Dozer terus bergerak mundur hingga melewati batas daerah aman dan menabrak tanggul pengaman menuju arah jurang hingga akhirnya terjatuh ke tebing tambang;

- d. Bahwa akibat dari pada tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh TERGUGAT, Perusahaan telah mengalami kerugian finansial yang sangat besar berupa:

1. Rusak dan penggantian baru Engine Dozer D10T E 426 dengan biaya sebesar Rp2.304.068.000,00 (dua milyar tiga ratus empat juta enam puluh delapan ribu rupiah);



2. Lost Time Production (kehilangan waktu berproduksi) akibat kerusakan dan tidak beroperasinya unit Dozer D10T E 426 selama 16 (enam belas) hari dengan nilai sebesar Rp8.240.479.000,00 (delapan milyar dua ratus empat puluh juta empat ratus tujuh puluh Sembilan ribu rupiah);
3. Total kerugian perusahaan seluruhnya sebesar Rp 10.544.547.000,00 (sepuluh milyar lima ratus empat puluh empat juta lima ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);
- e. Fakta lain ditemukan bahwa setelah istirahat dan tidur di dalam kabin dozer selama 1 jam 25 menit, ketika memulai lagi mengoperasikan Dozer, TERGUGAT membiarkan sandaran kursi operator masih dalam posisi rebah seperti ketika dipakai istirahat dan TERGUGAT mengoperasikan Dozer tanpa memakai safety belt (sabuk pengaman). Dengan membiarkan posisi kursi operator dalam keadaan rebah dan operator mengoperasikan Dozer tanpa menggunakan sabuk pengaman (seat belt), membuktikan TERGUGAT dengan sengaja mengoperasikan Dozer D10T dengan cara melanggar prosedur Manual Pengoperasian Dozer D10T;
- f. Tindakan TERGUGAT pada butir e di atas merupakan tindakan yang sengaja melanggar Aturan Baku Keselamatan Kerja berupa GOLDEN RULE 4.1 yang berbunyi:  
"Semua orang di dalam kendaraan dan alat bergerak harus mengenakan sabuk pengaman pada saat alat sedang dioperasikan. Ini berlaku bagi pengemudi dan penumpang". Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. Tindakan pelanggaran yang dilakukan TERGUGAT sebagaimana dijelaskan pada huruf c, d, e dan f di atas merupakan pelanggaran yang sangat serius dan telah mengakibatkan pula kerusakan besar terhadap Dozer D10T E 426 dan kerugian finansial perusahaan dengan nilai sebesar Rp10.544.547.000,00 (sepuluh milyar lima ratus empat puluh empat juta lima ratus empat puluh tujuh ribu rupiah). Karenanya sangat tepat dan beralasan PENGGUGAT memutuskan sanksi PHK terhadap TERGUGAT atas tindakan pelanggaran PTD Nomor 23 huruf c yang berbunyi:  
"Melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja atau prosedur kerja yang aman yang ditentukan oleh perusahaan, c) hilang



atau rusaknya milik perusahaan dengan sanksi PHK bila nilai kerusakan besar”;

II. Fakta dan Pelanggaran Kedua:

- a. Bahwa TERGUGAT pada faktanya tidur di dalam kabin Dozer D10T E 426 selama 1 jam 25 menit (mulai jam 02.00 sampai dengan jam 03.25) tanpa ijin atasan/pengawas sebelumnya. Tindakan tersebut melanggar ketentuan PTD Nomor 22 huruf b yang berbunyi; “Tidur pada jam kerja tanpa ijin tanpa alasan yang dapat diterima” Sanksi PHK;
  - b. Pada saat memarkir Dozer D10T E 426 selama 1 jam 25 menit dan meninggalkan Dozer untuk buang air kecil (BAK) dan mencuci muka, TERGUGAT tidak mematikan mesin Dozer D10T E 426. Tindakan TERGUGAT yang memarkir Dozer tanpa mematikan mesin dan meninggalkan alat telah melanggar Peraturan GM MOD (General Manager Mining Operation Division) Nomor 22 yang berbunyi; “Mesin harus selalu dimatikan pada saat operator meninggalkan lokasi alat (pada saat parkir, sholat Jumat dan sebagainya)”;  
Tindakan tersebut juga menimbulkan kerugian pada perusahaan berupa hilangnya bahan bakar secara percuma;  
Tindakan yang dilakukan TERGUGAT tersebut telah melanggar PKB KPC 2015-2017 PTD 10 huruf b yang berbunyi;  
“Tidak mentaati atau melakukan kesalahan prosedur, pedoman, ketentuan-ketentuan dan instruksi baik lisan/tertulis dari perusahaan, dengan alasan yang tidak dapat diterima dan mempunyai dampak.”  
Sanksi PHK;
  - c. Tindakan dan pelanggaran yang dilakukan oleh TERGUGAT sebagaimana diuraikan pada huruf a dan b di atas merupakan pelanggaran yang sangat serius dan turut memperberat tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh TERGUGAT sebagaimana disimpulkan pada angka I huruf g. Karenanya sangatlah tepat dan beralasan PENGUGAT menetapkan sanksi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap TERGUGAT;
9. Bahwa pada tanggal 9 Mei 2016 dengan mempertimbangkan rekomendasi para pihak dalam Komite Disiplin serta pertimbangan khusus Perusahaan yang didasarkan atas fakta-fakta tersebut di atas, Perusahaan memutuskan memberikan sanksi atas pelanggaran TERGUGAT berupa PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK);



10. Bahwa pada tanggal 26 Mei 2016 diadakan Perundingan Bipartit I (pertama) antara wakil perusahaan, TERGUGAT dan Wakil Serikat TERGUGAT (PPA-PPMI) untuk menyampaikan putusan Perusahaan. Hasil Perundingan tersebut adalah sebagai berikut:
- Perusahaan menyampaikan bahwa keputusan Perusahaan atas pelanggaran TERGUGAT adalah Pemutusan Hubungan Kerja;
  - TERGUGAT menolak keputusan Perusahaan dan meninggalkan tempat pertemuan tanpa menandatangani risalah perundingan;
  - Tidak ada kesepakatan dalam Perundingan Bipartit I (pertama) ini.
11. Bahwa pada tanggal 7 Juni 2016 diadakan Perundingan Bipartit II (kedua) dengan hasil sebagai berikut:
- Perusahaan menyampaikan keputusannya bahwa Perusahaan tetap pada pendiriannya sebagaimana disampaikan pada Perundingan Bipartit I sebelumnya yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap TERGUGAT.
  - TERGUGAT tetap menolak keputusan Perusahaan.
  - Tidak ada kesepakatan dalam Perundingan Bipartit II (kedua) ini.
12. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2016 Perusahaan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada TERGUGAT terhitung mulai tanggal 12 Juli 2016 dan akan membayar hak-hak TERGUGAT sesuai dengan Pasal 77.4 PKB PT. Kaltim Prima Coal tahun 2015-2017 dengan pembayaran hak berupa Uang pisah sebesar 3 x Gaji Pokok dengan rincian: Rp 7.247.000 x 3 = Rp. 21.741.000 ;
13. Bahwa pada tanggal 25 Juli 2016, PENGGUGAT selanjutnya mendaftarkan perselisihan PHK tersebut kepada Mediator pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur;
14. Bahwa pada tanggal 01 Agustus 2016 diadakan Sidang Mediasi/Perantaraan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur yang hasilnya kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan sehingga kedua belah pihak menyerahkan penyelesaian perselisihannya kepada Mediator untuk mengeluarkan anjuran;
15. Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2016, selanjutnya Mediator mengeluarkan Anjuran No 560/1569/HIJ yang isinya menganjurkan sebagai berikut:
- Agar pihak Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal Sangatta mempekerjakan kembali seperti semula pekerjaannya Sdr Nanang Guprani B/N 13844 dengan pemberian sanksi surat peringatan ketiga/terakhir;



- 2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;
  - 3) Apabila para pihak menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda;
  - 4) Apabila Anjuran ini ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda;
16. Bahwa pendapat dan pertimbangan Anjuran Pegawai Perantara sebagaimana butir 15 di atas didasarkan pada:
- 1) Bahwa Mediator telah mengupayakan penyelesaian dengan asas musyawarah untuk mufakat, namun kedua belah pihak tetap pada pendiriannya masing-masing sehingga penyelesaiannya menemui jalan buntu;
  - 2) Bahwa untuk memberikan kepastian hukum terhadap permasalahan tersebut maka Mediator perlu untuk segera mengeluarkan Anjuran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - 3) Bahwa berdasarkan pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 “pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;
  - 4) Bahwa berdasarkan pasal 161 butir (1) UU Nomor 13 tahun 2003 “dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh setelah yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”;
  - 5) Bahwa Pekerja Saudara Nanang Guprani telah bekerja di perusahaan PT. Kaltim Prima Coal sejak tanggal 28 Juni 1996 hingga terjadinya insiden pada tanggal 17 Februari 2016 belum pernah mendapatkan surat teguran maupun surat Peringatan;
  - 6) Bahwa berdasarkan butir 3, 4 dan 5 tersebut diatas serta pertimbangan kerugian materil yang Timbul akibat insiden tersebut bagi Perusahaan tidak terlalu berdampak dengan pertimbangan bahwa alat yang dioperasikan oleh Pekerja sdr. Nanang Guprani (Dozer D10T E426)



menjadi tanggungan pihak ketiga (pihak asuransi) oleh karena penerapan sanksi maksimal (sanksi PHK) terhadap pekerja sdr. Nanang Guprani sebagaimana yang diatur dalam Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) PKB KPC Tahun 2015-2017 butir 10 huruf b, butir 22 huruf b, butir 23 huruf b dan c serta pelanggaran Golden Rule Nomor 4.1 adalah kurang tepat sehingga mediator mempertimbangkan untuk mempekerjakan kembali dengan pemberian sanksi berupa Surat Peringatan sebagai upaya pembinaan kepada pekerja yang bersangkutan;

17. Bahwa berdasarkan Anjuran dan pendapat Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur, PENGUGAT menyatakan menolak Anjuran Pegawai Perantara dengan dasar sebagai berikut:

1) Terhadap pendapat Mediator yang menyatakan bahwa "berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 "Pengusaha, Buruh/Pekerja, Serikat Buruh/Serikat Pekerja dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Pendapat tersebut tidak dapat diterima karena, faktanya UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur adanya Pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam Bab XII tentang Pemutusan hubungan Kerja yang diuraikan dalam Pasal 156 sampai dengan 164";

2) Terhadap pendapat Mediator yang menyatakan bahwa "berdasarkan UU No 13 tahun 2003 pasal 161 butir (1) yang berbunyi;

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/Buruh setelah yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut";

PENGUGAT menyatakan menolak, karena Mediator hanya mengutip ayat 1 dari Pasal 161 UU No 13 tahun 2003. Disisi lain ayat 1 dapat dikecualikan sebagaimana diatur dalam ayat 2 pasal 161, yang berbunyi ;

"Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama";

Ketentuan ini dipertegas lagi dalam penjelasan UU No 13 tahun 2003 Pasal 161 ayat 2 Alinea pertama yang berbunyi;

"masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama";



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam – Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015-2017 PT. Kaltim Prima Coal diatur suatu Pedoman Tindakan Disiplin yang memiliki sanksi langsung PHK. Sebagai bukti adalah Tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh TERGUGAT sebagai berikut:

- a. PTD Nomor 23 huruf c mengatur bahwa: “melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja atau prosedur kerja yang aman yang ditentukan oleh perusahaan, hilang atau rusaknya milik perusahaan dengan sanksi PHK bila nilai kerusakan besar” Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja”;
- b. PTD Nomor 10 huruf b berbunyi; “Tidak mentaati atau melakukan kesalahan prosedur, pedoman, ketentuan-ketentuan dan instruksi baik lisan/tertulis dari perusahaan, dengan alasan yang tidak dapat diterima dan mempunyai dampak.” Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Aturan Baku Keselamatan Kerja (Golden Rule) Nomor 4.1 berbunyi; “semua orang di dalam kendaraan dan alat bergerak harus mengenakan sabuk pengaman pada saat alat sedang dioperasikan. Ini berlaku bagi pengemudi dan penumpang”. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. PTD Nomor 22 huruf b berbunyi; “Tidur pada jam kerja tanpa ijin tanpa alasan yang dapat diterima”. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

Berdasarkan penjelasan huruf a sampai dengan d diatas terbukti dan meyakinkan bahwa pendapat Mediator/Pegawai Perantara tidak sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 2 beserta penjelasannya.

- 3) Bahwa terhadap pertimbangan Anjuran Mediator pada butir 6, jelas-jelas tidak dapat diterima karena tidak didasarkan pada bukti-bukti dokumen yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya;
18. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan uraian pada butir 17 tersebut di atas PENGGUGAT dengan tegas menolak Anjuran Mediator Dinas tenaga kerja Kabupaten Kutai Timur No 560/1569/HIJ tanggal 22 Agustus 2016 untuk mempekerjakan kembali TERGUGAT. Surat Penolakan PENGGUGAT Nomor L-376-HR.IR/VIII/2016 tanggal 23 Agustus 2016 telah dikirim kepada Disnakertrans Kabupaten Kutai Timur;
19. Bahwa pada tanggal 24 Agustus 2016, Mediator Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur mengeluarkan Risalah Perselisihan Hubungan Industrial untuk

Halaman 10 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

digunakan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Samarinda;

20. Bahwa berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut di atas, maka PENGUGAT menegaskan kembali bahwa PENGUGAT tetap pada keputusan yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap TERGUGAT terhitung mulai tanggal 12 Juli 2016;

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

## A. DALAM PROVISI

- Menghukum TERGUGAT untuk diputus hubungannya dengan PT. Kaltim Prima Coal;

## B. DALAM POKOK PERKARA

### PRIMER:

1. Mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Memutuskan hubungan kerja antara PENGUGAT dan TERGUGAT terhitung sejak Tanggal 12 Juli 2016 dengan alasan:
  - a. Pelanggaran PTD No 23 huruf c yang mengatur bahwa: "melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja atau prosedur kerja yang aman yang ditentukan oleh perusahaan, hilang atau rusaknya milik perusahaan dengan sanksi PHK bila nilai kerusakan besar" Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja";
  - b. Pelanggaran PTD No 10 huruf b yang berbunyi; Tidak mentaati atau melakukan kesalahan prosedur, pedoman, ketentuan-ketentuan dan instruksi baik lisan/tertulis dari perusahaan, dengan alasan yang tidak dapat diterima dan mempunyai dampak. Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja";
  - c. Pelanggaran Aturan Baku Keselamatan Kerja (Golden Rule) Nomor 4.1 yang berbunyi "semua orang di dalam kendaraan dan alat bergerak harus mengenakan sabuk pengaman pada saat alat sedang dioperasikan. Ini berlaku bagi pengemudi dan penumpang". Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja; dan
  - d. Pelanggaran PTD Nomor 22 huruf b yang berbunyi; "Tidur pada jam kerja tanpa ijin tanpa alasan yang dapat diterima". Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 11 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menetapkan Hak TERGUGAT sesuai dengan Pasal 77.4 PKB PT. Kaltim Prima Coal tahun 2015-2017 dengan hak Uang pisah 3 (tiga) bulan Upah sebesar Rp 21.741.000;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;

## SUBSIDER

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan Eksepsi, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan Penggugat pada umumnya menguraikan tentang kejadian yang di alami oleh Tergugat yakni berupa kecelakaan kerja dan berakibat pada rusaknya alat operasional milik Penggugat yang selanjutnya dikorelasikan dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. KPC yang dilanggar oleh Tergugat sehingga berakibat pada kecelakaan tersebut;
2. Bahwa bila dikaitkan dengan tindakan Penggugat yang telah mencabut skorsing atau Pembebasan Tugas Sementara Untuk Kepentingan Penyelidikan dan memutuskan hubungan kerja Tergugat secara sepihak sehingga Tergugat tidak dapat menjalankan lagi kewajibannya dan tidak mendapatkan lagi hak-haknya sebagaimana mestinya, maka gugatan Penggugat tersebut jelas telah menyimpang dari ketentuan yang seharusnya;
3. Bahwa PHK menurut Pasal 151 ayat 3 jo. Pasal 155 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 baru dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut undang-undang Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud diatas adalah batal demi hukum dan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
4. Namun Penggugat memutarbalikkan prosedur yang diatur oleh Undang-undang tersebut dengan melakukan PHK terlebih dahulu sehingga mengakibatkan Tergugat kehilangan kewajiban dan hak-haknya sebagai pekerja, lalu kemudian meminta penetapan Pengadilan atas PHK yang dilakukannya;
5. Perbuatan Penggugat tentu tidak dapat dibenarkan secara hukum, sebab proses PHK telah diatur demikian adanya dalam undang-undang yang

Halaman 12 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dengan demikian pula, maka gugatan Penggugat jelas kabur dan tidak berdasarkan hukum atau dengan kata lain batal demi hukum;

6. Akibatnya Tergugat tidak menjalankan lagi kewajibannya sebagai Pekerja dan tidak pula menikmati hak-haknya sebagai Pekerja, berlawanan dengan ketentuan hukum Pasal 151 dan 155 yang diamanatkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan;
7. Pasal 96 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa :
  - (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
  - (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
  - (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
  - (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;
8. Oleh karena itu, gugatan Penggugat jelas prematur dan oleh karenanya patut ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr., tanggal 14 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI :

- Menolak Provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA :

- Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebahagian;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat semenjak 12 Juli 2016 Sah Demi Hukum;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Penggugat Untuk membayar Hak-Hak Tergugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp 133.344.800,- (seratus tiga puluh tiga juta tiga ratus empat puluh empat ribu delapan ratus rupiah);
- Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan Biaya Perkara Kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 14 Desember 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Desember 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 47/KAS/2016/PHI.Smr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 11 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 31 Januari 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 10 Februari 2017;

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

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

Bahwa dalam Pasal 30 ayat (1) UUMA, Hukum telah mengatur bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundangundangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Merujuk kepada ketentuan tersebut, maka Pemohon berpendapat bahwa:

- I. JUDEX FACTI TELAH SALAH DALAM MENERAPKAN DAN ATAU TELAH MELANGGAR HUKUM YANG BERLAKU.

Halaman 14 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



## A. Dalam Eksepsi dan Permohonan Putusan Sela

(1) Bahwa dalam pertimbangannya pada halaman 43 alinea kedua *Judex Facti* berpendapat bahwa:

“menimbang bahwa, pada dasarnya Eksepsi Tergugat adalah mengenai tindakan Penggugat yang telah mencabut skorsing atau pembebasan tugas sementara untuk kepentingan penyidikan dan memutuskan Hubungan Kerja Tergugat secara sepihak sehingga Tergugat tidak dapat menjalankan lagi kewajibannya dan tidak mendapatkan lagi hak-haknya sebagaimana mestinya. Majelis Hakim berpendapat bahwa hal yang dilakukan Penggugat tersebut telah masuk pada pembahasan dalam Pokok Perkara, sehingga dengan demikian Eksepsi Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan ditolak”;

(2) Bahwa terhadap pendapat tersebut, Pemohon menyatakan keberatan dan tidak sependapat, sebab pada prinsipnya, eksepsi diterima maupun ditolak seharusnya didasarkan pada argumentasi dari kedua belah pihak. Sedangkan dalam uraian replik dalam eksepsi Termohon/Penggugat Asal, tidak diuraikan bantahan yang mengindikasikan bahwa uraian eksepsi Pemohon/Tergugat Asal adalah menyangkut pokok perkara, melainkan dipenuhi dengan argumentasi tentang kebenaran Pemutusan Hubungan Kerja “sepihak” Termohon/ Penggugat Asal menurut hukum dan undang-undang berlaku;

(3) Bahwa dalam eksepsi, Pemohon/Tergugat Asal secara tegas mendalilkan bahwa tindakan Termohon/Penggugat Asal yang memutus hubungan kerja Pemohon/Tergugat Asal sehingga berakibat pada terhentinya realisasi dari hak dan kewajiban Pemohon/Tergugat Asal adalah tindakan prematur yang bila dikaitkan dengan gugatan Termohon/Penggugat Asal yang memohon ijin (menggugat) kepada Pengadilan agar mengesahkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukannya kepada Pemohon/Tergugat Asal, jelas bertentangan satu sama lainnya;

(4) Bahwa tindakan Termohon/Penggugat Asal jelas tindakan yang keliru, karena tidak memberikan ruang kepada Pemohon/Tergugat Asal untuk melakukan kewajiban dan menerima hak-haknya sebagai karyawan yang masih aktif disatu sisi, namun disisi lain meminta pengesahan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan;



(5) Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menilai tindakan Penggugat tersebut sebagai bagian dari pokok perkara jelas tidak berdasar pula, sebab ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) dengan tegas mengatur dalam Pasal-pasal berikut bahwa:

Pasal 151 UUK.

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 155 UUK.

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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;

Pasal 96 UUPPHI

- o Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua



Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

- o Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- o Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- o Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

Oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* tentu tidak dapat dibenarkan karena salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku. Pencabutan skorsing yang disusul dengan pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya direalisasikan dengan terhentinya hak dan kewajiban Pemohon sejak tanggal diputuskannya hubungan kerja Pemohon oleh Termohon, seharusnya di nilai oleh *Judex Facti* sebagai bagian dari tanggungjawabnya secara *ex officio* yang mana hal tersebut, berdasarkan undang-undang merupakan pelanggaran norma dan hukum secara konkrit yang tidak dibenarkan;

Dengan demikian maka , meskipun menyentuh ke dalam bagian pokok perkara, namun secara hukum dan secara *ex officio* berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) UUPPHI, seharusnya *Judex Facti* memeriksa dan mengabulkan tuntutan tersebut, sehingga secara tidak langsung pula membuktikan dalil Pemohon bahwa tindakan Termohon adalah tindakan yang prematur sebagaimana disampaikan dalam eksepsi;

## B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah atau melanggar hukum yang berlaku dalam memutuskan perkara *a quo*, yakni *Judex Facti* tidak menggunakan alasan-alasan PHK yang dapat dibenarkan sebagaimana ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum dalam mengabulkan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja



("PHK") dari Penggugat asal (Termohon Kasasi) kepada Tergugat asal (Pemohon Kasasi), justru *Judex Facti* menggunakan dasar ketentuan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam menjatuhkan putusan memutuskan yang mengabulkan terjadinya PHK antara Penggugat dan Tergugat asal;

Hal ini sebagaimana tercantum pada pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 49 alinea ke-4 dan alinea ke-5 putusan.

Tentu saja hal tersebut salah dan melanggar hukum yang berlaku, karena alasan-alasan PHK hanya dapat dibenarkan jika memenuhi alasan-alasan yang telah secara jelas dan tegas diatur dalam ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003. Yakni:

- Pekerja melakukan kesalahan berat (ex Pasal 158, ayat 1);
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana. (Pasal 160, ayat 1);
- Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 161, ayat 1);
- Pekerja tidak mau bekerja pada perusahaan oleh karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. (Pasal 163, ayat 1)
- Perusahaan tidak bersedia menerima Anda sebagai karyawan di perusahaan oleh karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. (Pasal 163, ayat 2)
- Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun. (Pasal 164, ayat 1)
- Perusahaan melakukan efisiensi. (Pasal 164, ayat 3)
- Perusahaan pailit (Pasal 165)
- Pekerja memasuki usia pensiun. (Pasal 167 ayat 1)
- Pekerja mangkir selama lima (5) hari berturut-turut. (Pasal 168, ayat 1).

Sementara UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja berikut Peraturan Pemerintah dibawahnya, mengatur tentang tata cara dan prosedur berkaitan dengan keselamatan kerja. Yang memang memuat hak-hak dan kewajiban termasuk sanksi-sanksi bagi



Pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan, menciptakan dan memastikan berlakunya keamanan dan keselamatan lingkungan kerja;

Namun dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 tidak ada yang mengatur dan tidak ada kaitannya tentang alasan-alasan, sanksi-sanksi atau hal-hal yang menyangkut dapat dijadikan dasar hukum dalam melakukan PHK. Sebab soal PHK telah diatur ketentuannya sebagaimana pada UU Nomor 13 Tahun 2003 dan penyelesaiannya sebagaimana ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI bukan di UU Nomor 1 Tahun 1970.

2. *Judex Facti* telah salah atau melanggar hukum dalam memutuskan mengabulkan permohonan PHK dari Penggugat asal (Termohon Kasasi) kepada Tergugat asal (Pemohon Kasasi) atas pelanggaran prosedur Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat asal (Pemohon Kasasi) berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Prima Perkasa) antara PT. Kaltim Prima Coal 2015-2017 dengan SP/SB ("PKB"). Karena PHK dengan dasar alasan Pekerja melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya dapat dilakukan setelah kepada Pekerja diberikan Surat Peringatan;

Sementara Pemohon Kasasi (Tergugat asal) selama hampir 20 tahun bekerja belum pernah mendapatkan Surat Peringatan apapun terkait pelanggaran PKB sebelumnya;

Hal ini sesuai Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003, dimana menurut ketentuan Pasal 161 (1) "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

*Juncto* Pasal 161 (2) "Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Karenanya Putusan *Judex Facti* yang menyatakan Putusnya Hubungan Kerja antara Penggugat asal dengan Tergugat Asal karena alasan telah terjadinya Pelanggaran PKB adalah salah atau



melanggar ketentuan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003, akibatnya harus dibatalkan oleh *Judex Juris* di tingkat Kasasi;

3. *Judex Facti* telah salah atau melanggar hukum dalam memutuskan mengabulkan permohonan PHK dari Penggugat asal (Termohon Kasasi) kepada Tergugat asal (Pemohon Kasasi) atas pelanggaran prosedur Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat asal (Pemohon Kasasi) karena tidak berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Prima Perkasa) antara PT. Kaltim Prima Coal 2015-2017 dengan SP/SB ("PKB"), yang di dalamnya telah memuat ketentuan Pedoman Tindakan Displin yang mengatur secara jelas dan rinci kategori-kategori dan jenis-jenis dan tahapan sanksi apabila terjadi pelanggaran atas prosedur Keselamatan Kerja;

Dimana sesuai fakta-fakta persidangan kategori pelanggaran prosedur Keselamatan Kerja sebagaimana tertuang pada Pedoman Tindakan Disiplin PKB Nomor 22 (b) dan 22 (c), sanksi yang dapat dijatuhkan kepada siapa saja yang melanggar; termasuk Pemohon Kasasi jika dikategorikan melanggar adalah sanksi bertahap yakni dengan diberikan sanksi PERINGATAN TERAKHIR BUKANLAH SANKSI LANGSUNG DI-PHK;

Hal ini sesuai dengan rincian penyebab kecelakaan 17 Februari 2016 yang terdapat pada Hasil Investigasi dan sesuai keterangan Saksi-saksi serta telah dijadikan sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Factie* pada halaman 51 alinea ke-1 dimana Prilaku Tergugat asal (Pemohon Kasasi) dikategorikan PELANGGARAN berkaitan PROSEDUR KESELAMATAN KERJA yang mengakibatkan kecelakaan yang membahayakan keselamatan diri dan menyebabkan luka-luka pada diri Operator (TERGUGAT). Sehingga sesuai dengan Pasal 59 tentang Pedoman Tindakan Disiplin (PTD), yakni Pasal 59.2 huruf (b) PKB PT. KPC:

"...Pemberian tindakan disiplin terhadap suatu pelanggaran berpedoman pada Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) yang dirinci pada Lampiran 2 PKB di PT. KPC.";

Dimana pada Lampiran 2 PKB di PT. KPC [Vide Bukti T-10 halaman 47 sampai dengan halaman 52], PEDOMAN TINDAKAN DISIPLIN membagi 5 (lima) Kategori Jenis Pelanggaran, dengan masing-masing uraian pelanggaran dalam poin-poin di Kategori Jenis Pelanggaran; yakni:

Halaman 20 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- a) Jenis Pelanggaran Kecurangan, terdiri dari 7 poin (yakni terurai dari Nomor. 1 – 7);
- b) Jenis Pelanggaran Ketidapatuhan, terdiri dari 5 poin (yakni terurai dari Nomor. 8 – 12);
- c) Jenis Pelanggaran Tugas dan Kewajiban, terdiri dari 10 poin (yakni terurai dari Nomor 13- 22);
- d) Jenis Pelanggaran Keselamatan Kerja, terdiri 2 poin (yakni terurai dari Nomor. 23 – 24);
- e) Jenis Pelanggaran Umum, terdiri dari 11 poin (yakni terurai dari Nomor. 25 – 35);

Berdasarkan kategori Jenis Pelanggaran Pedoman Tindak Disiplin tersebut, maka Pelanggaran Tergugat asal adalah kategori dan sanksi pada huruf (D) Jenis Pelanggaran Keselamatan Kerja;

Dimana dari 2 (dua) Nomor uraian Pelanggaran yang tercantum di PTD untuk kategori dan sanksi Jenis Pelanggaran Keselamatan Kerja tersebut yakni:

Nomor. 23 Melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja yang aman yang ditentukan oleh Perusahaan:

- a) Tidak mempunyai dampak
- b) Membayakan keselamatan jiwa, cedera diri/orang lain karena kecerobohon karyawan
- c) Hilang atau rusaknya milik Perusahaan
- d) Mengakibatkan kematian orang lain

Nomor. 24 Tidak melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan yang menjadi tanggungjawabnya

- a) Tidak mempunyai dampak
- b) Mempunyai dampak

Maka jika dikaitkan dengan Hasil Investigasi serta penjelasan dari Saksi I NYOMAN SUTARKA dan juga Saksi SISWAHYUDI yang merupakan anggota Tim Hasil Investigasi, maka Pelanggaran Tindakan Disiplin yang tepat dikenakan kepada TERGUGAT adalah: Pelanggaran pada Nomor. 23 huruf b) yang berbunyi:

23 “Melanggar dan/atau mengabaikan peraturan keselamatan kerja atau prosedur kerja yang aman yang ditentukan oleh Perusahaan



b) Membahayakan keselamatan jiwa, cedera diri/ orang lain karena ke cerobohan karyawan”

Adapun sanksi Tindakan Disiplin terhadap Jenis Pelanggaran Keselamatan Kerja pada Nomor. 23 huruf b) ini, sesuai yang tercantum pada Pedoman Tindakan Disiplin; sanksinya adalah diberi tanda “conteng” Peringatan Terakhir (PT) dan kemudian ancaman PHK;

Artinya sanksi yang dikenakan kepada Karyawan (TERGUGAT) yang pertamakali melakukan Pelanggaran Keselamatan Kerja Nomor. 23 huruf b) adalah: mendapatkan PERINGATAN TERAKHIR (PT);

Apabila nantinya pelanggaran tersebut diulangi kembali atau ternyata Karyawan sebelumnya telah mendapatkan Peringatan Terakhir atas perkara yang sama/berbeda sebelumnya; maka Karyawan yang melanggar ketentuan dapat terancam dilakukan PHK. Hal ini sesuai dengan Pasal 59.2 uruf a) PKB di PT. KPC, dimana Karyawan yang telah mendapatkan Peringatan Terakhir dapat dikenakan sanksi setingkat lebih tinggi;

Hal ini diperkuat sesuai dengan keterangan Saksi H. AJI FADLI dan Saksi RAHMAT KORTOLO yang menjelaskan jika di dalam sanksi tersebut ada sanksi Peringatan Terakhir (PT) dan PHK; maka hal tersebut berarti Karyawan diberikan Sanksi Peringatan Terakhir. Jika mengulangi lagi atau melanggar maka si Karyawan terancam dikenakan Sanksi PHK. “Dicontreng”-nya beberapa jenis sanksi menunjukkan sanksi tersebut adalah bertahap. Yakni dimulai dari yang paling Ringan sampai Paling Berat bahkan diancam PHK apabila pelanggaran diulangi lagi oleh Karyawan.

Dimana berkenaan dengan pengulangan (akumulasi) ini diperjelas lagi pada ketentuan Pasal 70 PKB di PT. KPC, tentang PHK KARENA AKUMULASI TINDAKAN DISIPLIN yaitu:

“PHK dalam hal Karyawan telah mendapatkan Surat Peringatan Terakhir tetapi masih melakukan pelanggaran yang dapat dikenai Sanksi Peringatan Ringan/Serius, maka hubungan kerjanya diputuskan dengan pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;

Sementara jika pelanggaran yang berikutnya tersebut ternyata termasuk dalam kategori Surat Peringatan Terakhir, maka

Halaman 22 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pembayaran yang diberlakukan kepada Karyawan adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah (3 x upah) saja yakni samadengan pemberian kepada Karyawan yang terkena PHK atas alasan Kesalahan Berat (kesalahan yang terdapat di UU“;

Bahwa karena TERGUGAT dalam perkara ini selama bekerja dan mengabdikan lebih dari 20 (dua puluh) tahun di Perusahaan belum pernah melakukan pelanggaran dan mendapat Sanksi Tindakan Disiplin apapun, apalagi mendapat peringatan terakhir; maka sanksi yang tepat dan dapat dijatuhkan kepada TERGUGAT adalah PERINGATAN TERAKHIR (PT);

Sanksi Peringatan Terakhir yang dijatuhkan terhadap Karyawan adalah sanksi yang sangat berat dan juga merupakan sanksi yang Tegas, sehingga sebenarnya berkesesuaian dengan pendapat *Judex Factie* pada pertimbangan hukumnya pada halaman 50 alinea ke ke-3 yang menyatakan:

“... Pelanggaran Standar Keselamatan Kerja yang berpotensi membahayakan Keselamatan manusia, perusahaan dan masyarakat TIDAK DAPAT DITOLERIR dan Harus mendapatkan sanksi yang Tegas agar Prilaku tidak aman tersebut tidak terulang lagi dikemudian hari dan menjadi Pelajaran bagi Tenaga Kerja lainnya”;

Dimana sesuai Pasal 59.2 c) junto Pasal 60.5 dan 60.6 PKB konsekuensi bagi Karyawan:

- Didalam Surat Peringatan Terakhir tersebut, berisi ancaman pemutusan hubungan kerja atas pengulangan atau pelanggaran yang dilakukan selanjutnya;
- Semua Rencana Promosi, penyesuaian upah dan pemberian pinjaman rumah ditunda sampai masa berakhir;
- Kenaikan upah akan ditunda secara prorata selama 4 bulan, yaitu 25% dari kenaikan Normal;

Namun ternyata *Judex Facti* menilai yang dimaksud TIDAK DAPAT DITOLERIR dan Harus mendapat sanksi TEGAS adalah dengan Sanksi PHK. Hal ini tentu saja melanggar hukum, karena di Pedoman Tindakan Disiplin PKB pemberian sanksi atas pelanggaran ini memang telah dicantumkan sanksinya berupa PERINGATAN TERAKHIR, baru apabila melakukan pelanggaran lagi maka diancam dengan PHK;

*Halaman 23 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



Dengan demikian meski *Judex Facti* mempunyai asas kebebasan dan kemandirian hakim, namun *Judex Facti* tidak dapat menggunakan kebebasannya tersebut dengan mengabaikan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku (PKB). Yang keberadaan PKB tersebut merupakan kesepakatan para pihak pengusaha dan pekerja untuk ditaati dan sebagai pedoman dalam menjalankan hubungan industrial yang jelas dan harmonis; Karena *Judex Facti* telah salah atau melanggar hukum dalam memberikan pertimbangan hukum sebagai dasar Putusan; maka Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan oleh *Judex Juris*;

II. BAHWA JUDEX FACTI LALAI MEMENUHI SYARAT-SYARAT YANG DIWAJIBKAN OLEH PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENGANCAM KELALAIAN ITU DENGAN BATALNYA PUTUSAN YANG BERSANGKUTAN.

1. *Judex Facti* sama sekali tidak memberikan pertimbangan hukum atau setidaknya tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup tentang aturan hukum (pasal/Nomor) apa dan/ atau yang mana dari PKB yang telah dilanggar oleh Pemohon Kasasi/Tergugat Asal sehingga Tergugat asal (Pemohon Kasasi) dapat dikenakan sanksi PHK;

Sebab hanya dengan telah mengetahui aturan hukum Pedoman Tindakan Disiplin PKB yang mana yang telah dilanggar oleh Pemohon Kasasi/Tergugat Asal maka baru akan diketahui jenis sanksi apa yang dapat dijatuhkan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat Asal atas pelanggaran tersebut;

*Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 51 alinea ke-2 ternyata langsung me-generalisir dan serta-merta memberikan kesimpulan bahwa:

"...dengan demikian Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat merupakan Tindakan yang Tegas dan Telah sesuai dengan Ketentuan Dalam Standar Keselamatan Kerja SOP yang telah berjalan dan Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) Nomor 23 huruf C, Nomor 10 huruf b, PTD Nomor 22 huruf b PKB, untuk mana Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat semenjak tanggal 12 Juli 2016 dinyatakan sah, dengan demikian Petitum Butir 2 Gugatan Penggugat patut diterima"; Padahal di dalam PKB masing-masing kategori-kategori pelanggaran mempunyai masing-masing jenis sanksi yang berbeda-beda. Dimana

Halaman 24 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai yang telah diuraikan dan dirincikan sebagaimana pada Lampiran 2 tentang Pedoman Tindakan Disiplin, pelanggaran terhadap Keselamatan Kerja yakni pada PTD Nomor 23 huruf b ataupun 22 huruf c sekalipun, sanksinya bertahap dengan harus dijatuhkan sanksi Peringatan Terakhir terlebih dahulu, baru apabila mengulangi kembali diancam dengan sanksi PHK;

Karenanya Pemohon Kasasi sesuai aturan PKB tidaklah dapat dikenakan sanksi PHK, hal ini disebabkan Pemohon Kasasi (Tergugat asal) memang belum pernah mendapatkan Peringatan Terakhir selama hampir 20 tahun bekerja sejak 28 Juni Tahun 1996 lampau. Yang mana hal ini juga telah diakui sendiri oleh *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada halaman 51 alinea ke-5;

"... Menimbang bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat semenjak tanggal 28 Juni 1996 dan Tergugat belum pernah mendapatkan Surat Peringatan bahkan Tergugat yang awal bekerja sebagai Operator Heavy Equipment, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berlangsung lama dan Tergugat terbukti merupakan pekerja yang baik, berpotensi dan berprestasi";

Selain itu, sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya pada bagian atas memori kasasi ini; maka sesuai Pasal 161 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, sanksi langsung PHK kepada Pekerja dengan dasar alasan Pekerja melakukan pelanggaran atas (PKB) tidak diperbolehkan. Karena hanya dapat dilakukan setelah kepada Pekerja diberikan Surat Peringatan, baik secara berturut-turut mulai dari Peringatan Pertama, Kedua sampai Terakhir atautah langsung Peringatan Terakhir karena telah diatur tersendiri dalam PKB. Namun yang jelas harus didahului adanya Surat Peringatan terdahulu sebelum PHK.

Dengan *Judex facti* ternyata tidak memuat dasar alasan yang jelas dan rinci atas Putusan perkara *aquo* yang dijatuhkan, hal ini dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd* sebagaimana ketentuan dalam Pasal 50 UU Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Yang pada ketentuan tersebut juga menegaskan bahwasanya Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili;

Halaman 25 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



Bertitik tolak dari pasal-pasal yang dikemukakan di atas, putusan yang tidak cukup pertimbangan adalah masalah yuridis, akibatnya putusan *Judex Facti* harus dibatalkan pada tingkat kasasi (*Judex Juris*);

2. Kelalaian *Judex Facti* semakin terlihat dengan sama sekali tidak memberikan penjelasan dan mengadili tentang ketentuan-ketentuan Pedoman Tindakan Disiplin PKB yang dituduhkan dilanggar oleh Tergugat (Pemohon Kasasi) pada pertimbangan hukumnya;

Padahal pokok materi permohonan Perselisihan PHK yang diajukan oleh Penggugat asal (Termohon Kasasi) kepada *Judex Facti* adalah memohon putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan dasar bahwa Tergugat telah melanggar beberapa ketentuan Pedoman Tindakan Disiplin sebagaimana diatur dalam PKB. Bahkan hal tersebut selain dijadikan Dalil oleh Penggugat juga dimohonkan secara tegas pada Petitum dalam Pokok Perkara. Namun *Judex Facti* sama sekali tidak melakukan pemeriksaan dan mengadili bagian Gugatan yang menyangkut tentang permohonan agar Tergugat asal (Pemohon Kasasi) dinyatakan telah melanggar Pedoman Tindakan Disiplin PKB Nomor, 23 huruf c, Nomor 10 huruf b, Nomor 22 huruf b serta Pasal 4.1 Golden Rule (peraturan perusahaan).

Padahal sesuai dengan Asas, *Judex Facti* Wajib Mengadili Seluruh Bagian Gugatan sebagaimana digariskan oleh Pasal 178 ayat (2) HIR/Pasal 189 ayat (2) RBG dan Pasal 50 RV adalah putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan. Tidak boleh hanya memeriksa dan memutus sebagian saja dan mengabaikan gugatan selebihnya. Cara mengadili yang demikian bertentangan dengan asas yang digariskan oleh undang-undang dan oleh karenanya *Judex Juris* harus membatalkan putusan *Judex Facti*;

Seandainya *Judex Facti* mengadili bagian Gugatan yang berkaitan dengan apakah Tergugat asal (Pemohon Kasasi) melanggar ketentuan-ketentuan Pedoman Tindakan Disiplin PKB yang dimintakan oleh Penggugat asal, maka hal ini akan sangat menguntungkan Pemohon Kasasi. Karena akan terlihat dan diketahui bahwa ternyata Pemohon Kasasi (Tergugat asal) atas pelanggaran tentang keselamatan kerja Tidak dapat di PHK sebab dalam aturan ketentuan-ketentuan di PKB tersebut memang Sanksinya bertahap dengan harus dijatuhkan sanksi



Peringatan Terakhir terlebih dahulu, baru apabila mengulangi kembali diancam dengan ancaman sanksi PHK;

3. Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang menggabungkan dan me-  
Generalisir Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) Nomor 23 huruf C, Nomor  
10 huruf b, PTD Nomor 22 huruf b PKB terhadap Pelanggaran Tergugat  
asal (Pemohon Kasasi) pada perkara *a quo* merupakan pertimbangan  
yang mengandung KONTRADIKSI pada Putusan perkara *a quo*;

Sebab Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) Nomor 23 huruf C, Nomor 10 huruf b, PTD Nomor 22 huruf b PKB merupakan pedoman yang berbeda-beda kategori dan jenis sanksinya kategori atas masing-masing pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja. Dimana kesalahan atas suatu Pelanggaran telah ditentukan kategori pelanggaran berikutan sanksi apa yang dapat dijatuhkan kepada yang melanggar. Hal ini juga telah sesuai dengan prinsip kepastian hukum. Dimana untuk memberikan sanksi kepada Pekerja haruslah sesuai dan tepat berdasarkan kesalahan yang benar-benar dilakukan oleh Pekerja. Karenanya sebelum menentukan kesalahan, telah diatur dalam PKB untuk dilakukan penyelidikan (investigasi) yang benar-benar cermat. Sebab hasil investigasi itulah yang kemudian menjadi dasar atas pelanggaran, yang di tabel pedoman sudah ada kategori dan sanksinya;

Karenanya jika semua pelanggaran-pelanggaran tersebut dituduhkan secara kumulasi secara bersamaan tentulah menjadi hal kontradiksi dan saling bertentangan. Sebab tidak dapat suatu pelanggaran dikenakan berbagai norma pada Pedoman Tindakan Disiplin PKB yang memang pelanggaran sudah terbagi-bagi 5 kategori pelanggaran yakni:

- o Jenis Pelanggaran Kecurangan, terdiri dari 7 poin;
- o Jenis Pelanggaran Ketidapatuhan, terdiri dari 5 poin;
- o Jenis Pelanggaran Tugas dan Kewajiban, terdiri dari 10 poin;
- o Jenis Pelanggaran Keselamatan Kerja, terdiri 2 poin;
- o Jenis Pelanggaran Umum, terdiri dari 11 poin;

Dimana dalam perkara *a quo*, tuduhan pelanggaran yang dituduhkan dilanggar kepada Tergugat asal (Pemohon Kasasi) beda-beda jenisnya, yaitu: Pedoman Tindakan Disiplin (PTD) Nomor 23 huruf C (Pelanggaran Soal Keselamatan Kerja), PTD Nomor 10 huruf b (soal Pelanggaran Ketidapatuhan) dan PTD Nomor 22 huruf b PKB (Soal Pelanggaran Hak dan Kewajiban);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karenanya pertimbangan hukum *Judex Facti* yang Kontradiksi ini, merupakan putusan yang tidak memenuhi syarat sebagai putusan yang jelas dan rinci, sehingga cukup alasan menyatakan putusan yang dijatuhkan melanggar asas yang digariskan Pasal 178 ayat (1) HIR/189 ayat (1) RBG dan Pasal 50 UU Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 11 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 10 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah patut dan adil menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti Tergugat telah melanggar Standar Operasional Prosedur (S.O.P.) keselamatan kerja dalam mengoperasikan kendaraan sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan dan menimbulkan kerugian pada perusahaan, sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Nanang Guprani tersebut harus ditolak;

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

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

Halaman 28 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **NANANG GUPRANI** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 12 Juli 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI. pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

Ttd.

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

K e t u a,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.  
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 29 dari 29 hal.Put. Nomor 648 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### Disclaimer

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