



PUTUSAN

Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**SUNARTO**, yang beralamat : Loa Pari, RT/RW 005/---, Kelurahan Loa Pari, Kec. Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur, Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **MUHAMMAD RIYADI Dan Kawan - kawan**, semuanya adalah Tim Advokasi yang tergabung pada Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum ( **FSP KEP-KSPI** ), Beralamat Hukum Jl. Hauling Adaro Indonesia KM. 68 Tos PT. Saptaindra Sejati, Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 Mei 2024, disebut **Penggugat**;

lawan

**PT. SAPTAINDRA SEJATI**, Beralamat kantor di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang, Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430, dan memiliki wilayah operasional site di PT Adaro Indonesia di Jalan Hauling Adaro Indonesia, KM 69 , Desa Padang Panjang, Kecamatan Tanta, Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, yang diwakili oleh Direktur **ERI BASUKI** dan **HENRI WIRAWAN** dalam hal ini memberikan kuasa kepada **RONALD REVADI, dan kawan-kawan**, semuanya adalah karyawan PT Saptaindra Sejati, berdasarkan Surat Kuasa Nomor: 0090/SIS/E&IR/VII/2024 tanggal 15 Juli 2024 beralamat di Graha Saptaindra Jalan TB Simatupang, Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430, sebagai **Tergugat**

Halaman 1 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



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

## 2. TENTANG DUDUK PERKARA

- (2.1) Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 08 Juli 2024 yang dilampiri risalah atau anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 9 Juli 2024 dalam Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Saptaindra Sejati site Adaro Indonesia, sejak tanggal 05 Desember 2011. Masa kerja 12 Tahun 6 Bulan, dengan jabatan terakhir sebagai Operator HDT dan besar upah terakhir adalah sebesar Rp. 3.816.000,- (*tiga juta delapan ratus enam belas ribu rupiah*);
2. Bahwa Penggugat pada hari Jum'at tanggal 13 Oktober 2023 bekerja pada Shift II dan mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan unit HDT-720 dengan kronologi kejadian sebagai berikut :
  - a. Bahwa Penggugat bekerja shift II pada tanggal 13 Oktober 2023 mengoperasikan unit DT 720 dan sekitar pukul 06.00 Wita saat posisi muatan OB (overburden) menuju disposal dan sesampainya di sekitar depan CSA (Change Shift Area) Bengkulu, unit DT 720 yang dioperasikan Penggugat menabrak median jalan;
  - b. Bahwa kejadian tersebut didasari oleh tindakan penggugat yang spontan menyapu bara rokok yang terjatuh mengenai dan menempel pada celana bagian paha kanan Penggugat. Hal tersebut karena Penggugat sedang merokok dan tiba – tiba bara rokok tersebut terjatuh sehingga mengenai dan menempel pada celana Penggugat;
  - c. Bahwa dalam proses Investigasi setelah terjadinya kecelakaan kerja tersebut, Penggugat memberikan keterangan dengan sejujur jujurnya

Halaman 2 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



berdasarkan fakta kejadian sebagaimana uraian pada huruf a dan huruf b diatas;

- d. Bahwa tim investigasi dari pihak Tergugat menyatakan kesimpulan berbeda yaitu Penggugat dinyatakan mengalami fatigue karena kurang istirahat, padahal tidak ada temuan konkret baik dari pengkuan maupun fakta kejadian bahwa Penggugat mengalami fatigue maupun kurang jam isitirahat;
  - e. Bahwa berdasarkan hal tersebut tim investigasi telah bertindak semena – mena tanpa didasari analisis yang mendalam dan rasional dalam investigasi;
3. Bahwa berdasarkan penjelasan singkat pada Posita angka 2 (dua) diatas setelah dilakukan proses investigasi dengan hasil keputusan yakni Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) terhadap Penggugat kategori **Alasan Mendesak** dengan kualifikasi Penggugat melakukan pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, yang menyatakan :

*“Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit”*

Keputusan yang diambil oleh Tergugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) alasan mendesak terhadap Penggugat dengan klasifikasi pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** yang kemudian diberitahukan melalui surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023, dan Penggugat pun menanggapi secara tertulis dengan menyatakan **menolak** karena sangat merugikan hak Penggugat yang di PHK secara sepihak yang sebenarnya setiap orang/warga negara Indonesia dijamin oleh Konstitusi atas kepastian hukum dan proses hukum yang berkeadilan. Hak konstitusional merupakan norma dasar dan yang menyangkut kepastian, perlakuan dan jaminan yang sama serta keadilan di mata hukum, telah termagtub dalam **pasal 28D ayat (1) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** sebagai landasan Konstitusional dalam perundang – undangan di Indonesia yang

*Halaman 3 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



menjadi landasan dalam pembuatan bentuk – bentuk perundang – undangan sebagai landasan operasionalnya dalam pelaksanaan penerapan hukum, berikut bunyinya :

*“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*

4. Bahwa selain itu karena membedakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan mendesak sebagaimana **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** secara sepihak yang fakta kejadiannya adalah murni kecelakaan kerja yang tentunya tidak diinginkan oleh siapapun dan tidak menimbulkan kerugian bagi Tergugat serta masih memungkinkan untuk mencegah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang notebene bukan sebagai perbuatan pidana. Tindakan diskriminatif Tergugat tersebut dengan memutus hubungan kerja dengan mengabaikan ranah Pengadilan yang bersifat **independen** dan **imparsial**, hal ini tentunya telah melanggar sebagaimana asas persamaan dalam hukum atau **equality before Tahune law**. Padahal pada **Pasal 27 Ayat (1) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** telah jelas menyatakan :

*“segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*

Dengan demikian **Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** sebagai peraturan tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan, menjadi dasar atau sumber landasan hukum bagi setiap peraturan perundang-undangan di bawahnya, sehingga tidak boleh bertentangan dengannya, sebagaimana prinsip negara hukum;

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori **alasan mendesak** sebagaimana **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan penerapan adopsi ex **pasal 158 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)** yang sebenarnya hanya terkuualifikasi sebagai perbuatan pidana

Halaman 4 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



dan telah dinulir dan dinyatakan inskonstitusional oleh **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003**, dan selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan **Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)** terhadap **Undang-Undang Dasar Negara tahun 1945**, sebagai peraturan pelaksana dalam penerapan hukum secara proseduralnya;

6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena alasan mendesak selain menimbulkan ketidakpastian hukum, penerapan hukumnya pun melanggar **asas praduga tak bersalah** dan **asas persamaan hukum** serta **asas pembuktian (*presumption of innocence*)** karena tanpa melalui proses hukum yang berkeadilan. Sebagai sumber hukum positif, ketentuan **Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157) jo.** di dalam penjelasan umum **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP butir 3 huruf c**, yang menyatakan :

*"Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap"*

Jika bertolak sebagaimana ketentuan di atas, dengan berpegang pada norma dasar, sehingga Penggugat sebagai warga negara yang dijamin Konstitusi atas persamaan hak di mata hukum dan proses yang berkeadilan, maka jika kategori perbuatan pidana yang disangka, ditangkap, ditahan dan dituntut saja tidak boleh dikatakan bersalah sebelum putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, apalagi menyangkut hubungan industrial dengan terjadinya kecelakaan kerja dan diputus hubungan kerja secara sepihak serta salah dalam penerapan hukum yang cacat mekanisme dan prosedural tanpa berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial yang belum berkekuatan hukum tetap.

7. Bahwa maksud Penggugat sangat beralasan dan mendasar, karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud yang sebenarnya tidak masuk

*Halaman 5 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



dalam kategori alasan mendesak dan memang murni kecelakaan kerja. Selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori alasan mendesak pun secara prosedural dan mekanismenya pun telah diatur secara tegas dan khusus dalam **Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) terhadap Undang-Undang Dasar Negara tahun 1945 khusus pada angka 4**, yang menyatakan :

*"Dalam hal terdapat " **alasan mendesak** " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*

Dengan demikian menjadi jelas dan terang bahwa bentuk pelanggaran yang dianggap kategori **alasan mendesak** yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi wajib untuk ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial dan menjadi sah secara hukum setelah berkekuatan hukum tetap, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023, terhadap Penggugat menjadi tidak sah tanpa adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaksud **batal demi hukum**;

8. Bahwa selanjutnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023, Tergugat sudah salah dalam menjatuhkan sanksi akibat salah dalam menganalisa dan mendeskripsikan serta menyimpulkan suatu pelanggaran yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga sepatutnya batal demi hukum dan menjadikannya bertentangan dengan perundang – undangan dari segi penerapan hukumnya yang menempatkan kecelakaan kerja dalam kualifikasi PHK alasan mendesak dan dari segi proseduralnya yang memutus hubungan



kerja tanpa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang belum berkekuatan hukum tetap;

Untuk mempertegas pemaparan tersebut di atas, hal ini pun tertuang dalam **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.01/ 00.0000.230207014/ B/ VI/ 2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri PT Saptaindra Sejati** khususnya pada **“Diktum Kelima”** yang menyatakan :

*“Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan Peraturan Perundang-undangan.”*

9. Bahwa dengan bertolak pada **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.01/00.0000.230207014/B/VI/2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri PT Saptaindra Sejati** khususnya pada **“Diktum Kelima”** tersebut di atas, maka dari segi penerapan hukum berdasarkan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dari segi mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial serta atas dasar hak konstitusional Penggugat berupa pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, sudah sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kategori alasan mendesak terhadap Penggugat karena palanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** dinyatakan ***bertentangan dengan Perundangan – Undangan*** karena dilakukan tanpa proses hukum yang adil (***due process of law***).

10. Bahwa sumber hukum positif yang dibenarkan dalam Perundang – Undangan untuk diterapkan sebagai legimitasi dari **Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.01/00.0000.230207014/B/VI/2023 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara Saptaindra Sejati dengan Serikat Pekerja Mandiri PT**

Halaman 7 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



**Saptaindra Sejati** terhadap materi – materi PKB berikut penerapan hukum dan prosedur penyelesaiannya yang bertentangan dengan Perundang undangan adalah bertolak pada **Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*) sebagaimana telah diubah dengan **Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan** (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*) **jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja** (*Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238*), yang menyatakan :

**Pasal 124 ayat (2) :**

*“Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*

**Pasal 124 ayat (3) :**

*“Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan”*

- 11.** Bahwa untuk mempertegas dan meyakinkan dalil – dalil Penggugat dari seluruh uraian di atas, bahwa kejadian tersebut adalah murni kecelakaan kerja dan tidak terqualifikasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasan mendesak. Ditinjau dari alasan – alasan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena 3 (tiga) hal yaitu : *keinginan Perusahaan, keinginan Karyawan, dan sebab – sebab lainnya*. Selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasan mendesak masuk dalam *klasifikasi keinginan Perusahaan* yang sangat cenderung pada bentuk tindakan pidana. Sebagai sumber referensi berdasarkan Buku Drs. H. Sadili Samsudin, MM.,M.Pd. Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-5 : Januari 2023, terbitan CV. Pustaka Setia, halaman 268 – 269, menyebutkan :

*“ 2. Alasan Mendesak. Argumentasi lain untuk berhentinya hubungan kerja karyawan karena keinginan perusahaan adalah alasan-alasan mendesak antara lain sebagai berikut.*

*Halaman 8 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



- Pada permulaan karyawan diterima sebagai karyawan, ternyata setelah diteliti, surat-suratnya palsu atau dipalsukan.
- Karyawan yang bersangkutan kemampuannya kurang sekali untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.
- Peminum, pemabuk ataupun pembuat onar dalam pekerjaan meskipun telah berkali – kali diperingatkan.
- Karyawan yang bersangkutan telah terbukti melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan – kejahatan lain yang membahayakan organisasi/perusahaan.
- Karyawan yang bersangkutan melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar atau ancaman serius kepada pimpinan organisasi/perusahaan.
- Apabila karyawan yang bersangkutan membujuk pemimpin organisasi/perusahaan untuk melakukan perbuatan – perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.
- Dengan sengaja sering melalaikan tugas kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dan sebagainya.”

12. Bahwa selanjutnya jika dikaitkan antara fakta kejadian terjadinya kecelakaan kerja tersebut dengan materi dalam **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** yang menjadi dasar sebagai pedoman oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) terhadap Penggugat, tentunya sangat merugikan Penggugat yang semestinya sanksi yang diberikan adalah **surat peringatan pertama dan terakhir** mengingat kejadian tersebut lebih analog dan relevan dengan klasifikasi pelanggaran **pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, yang menyatakan :

*“Melakukan pelanggaran terhadap kebijakan atau ketentuan lain yang berlaku di Perusahaan atau pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja Costumer yang dalam kategori dapat dikenakan peringatan pertama dan terakhir”*

13. Bahwa dalil Penggugat sebagaimana pada posita angka 12 (duabelas) diatas sangatlah beralasan, karena jika Tergugat memberikan sanksi **surat peringatan pertama dan terakhir** berupa pelanggaran **pasal 69 ayat (20)**

Halaman 9 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



**Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, maka berdasarkan fakta hukum serta antara sanksi dan fakta konkret kejadian menjadi relevan dan kemudian untuk selebihnya Tergugat telah melaksanakan amanat dan bentuk perwujudan dari **pasal 151 ayat (1) Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) jo pasal 151 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238)**, yang menyatakan :

*“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”*

14. Bahwa selanjutnya dengan adanya fakta kejadian Penggugat merokok di wilayah kerja yang dilarang atau merokok bukan ditempat khusus untuk merokok sebagaimana ketentuan **Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) pada angka 6.1**, maka Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran tersebut dan patut mendapatkan sanksi **surat peringatan pertama (SP.1)**;

Bahwa konsekuensi lain sebagaimana pelanggaran **Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) pada angka 6.1** adalah pelubangan Mine Permit sebanyak **2 lubang** dan ini tidak sebanding dengan sanksi pelubangan Mine Permit yang diberikan oleh Tergugat yang sangat kejam terhadap Penggugat yakni **6 lubang**, yang berakibat larangan bekerja diwilayah penambangan/Konsesi PT. Adaro Indonesia **selama 5 tahun**. Tindakan diskriminatif tersebut sangatlah mencedarai amanat **Pasal 27 Ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** yang menyatakan :

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*

Dengan demikian sanksi pelubangan permit sebanyak **6 lubang** sudah sepatutnya dicabut dan dibatalkan serta kemudian diganti sanksi pelubangan mine permit sebanyak **2 lubang** yang lebih relevan dan rasional sesuai dengan fakta kejadian pelanggaran **Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) pada angka 6.1**;

Halaman 10 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



15. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, PHK alasan mendesak yang salah dari segi penerapan hukum dan dari segi proseduralnya yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sepatutnya **batal demi hukum**, sehingga berdasarkan fakta hukum dan fakta kejadian Penggugat patut diberi sanksi berupa **surat peringatan pertama dan terakhir** karena pelanggaran **pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** dan **surat peringatan pertama (SP.1)** karena pelanggaran **Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) pada angka 6.1;**

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah terakumulasi dan dapat diputus hubungan kerjanya sejak putusan perkara *a quo* dibacakan dan telah berkekuatan hukum tetap akibat memenuhi ketentuan **pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** yang menyatakan :

**Pasal 74 ayat (1) huruf k :**

*"PHK saat menjalani surat peringatan ketiga atau surat peringatan pertama dan terakhir, melakukan pelanggaran di ketentuan pasal 67 atau pasal 68 atau pasal 69.*

**Pasal 74 ayat (2) :**

*"Proses, prosedur, dan hak – hak atas berakhirnya hubungan kerja sebagaimana Pasal 74 ayat (1) mengikuti Peraturan Perundang – Undangan, kecuali diatur lain oleh PKB ini"*

16. Bahwa berdasarkan uraian pada posita angka 15 (lima belas) di atas sebagaimana ketentuan **pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024**, maka sebagai sumber legimitasinya merujuk pada ketentuan **pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)** yang meyakinkan :

*"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*

Halaman 11 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas :

- a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."

Berdasarkan ketentuan sebagaimana tersebut diatas, maka ketentuan yang dimaksud sebagaimana **pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)** menyatakan sebagai berikut :

**Pasal 40 ayat (1) :**

"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"

**Pasal 40 ayat (2) :**

"Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d) masa masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;

Halaman 12 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.”

**Pasal 40 ayat (3) :**

“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.”

**Pasal 40 ayat (4) :**

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”

- 17.** Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tidak sah dan batal demi hukum karena belum berkekuatan hukum tetap, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus, sehingga masih ada hak yang harus



diberikan berupa tunjangan hari raya tahun 2024 yang tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Hak tunjangan hari raya dimaksud sebagaimana ketentuan **pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) jo pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan** (*Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375*) yang menyatakan :

**Pasal 2 ayat (1) :**

*"Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih"*

**Pasal 2 ayat (2) :**

*"THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu"*

**Pasal 3 ayat (1) huruf a :**

*"Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :*

*a) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah"*

18. Bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar hak – hak Penggugat sesuai dengan ketentuan **pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 jo pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja** (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647*) dan ketentuan **pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) jo pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan**

Halaman 14 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375) dengan perincian sebagai berikut :

|   |                           |
|---|---------------------------|
| a. Uang Pesangon                                  |                           |
| 0.5 x 9 x Rp. 3.816.000,-                         | = Rp. 17.172.000,-        |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja                    |                           |
| 1 x 5 x Rp. 3.816.000,-                           | = Rp. 19.080.000,-        |
| Total   | = Rp. 36.252.000,-        |
| c. Penggantian hak lainnya :                      |                           |
| • Sisa Cuti Tahunan (upah :25 x sisa cuti 6 hari) | = Rp. 915.840,-           |
| • Sisa Cuti Besar (0 hari)                        | = Rp. -----               |
| d. Tunjangan Hari Raya                            | = Rp. 3.816.000,-         |
| <b>Jumlah yang harus dibayar Tergugat</b>         | <b>= Rp. 40.983.840,-</b> |

Terbilang : **empat puluh juta sembilan ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh rupiah**

19. Bahwa setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) sepihak tersebut di atas dan melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023, maka dilakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit I (satu) pada tanggal 15 November 2023 akan tetapi tidak ada kesepakatan;
20. Bahwa setelah gagalnya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit, juga telah dilakukan Mediasi Tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan namun belum juga mencapai kesepakatan, hingga diterbitkannya anjuran mediator dengan nomor : 500.15.15/740/Disnakertrans /2024, tertanggal : 24 Maret 2024;
21. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator sebagaimana pada posita angka 20 (dua puluh) di atas Penggugat menolak Anjuran dengan tidak memberikan jawaban sebagaimana **Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)**. Selanjutnya untuk memperoleh kepastian Hukum, maka sesuai **Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004**

Halaman 15 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm

#### Disclaimer

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



tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356*), Penggugat mengajukan Gugatan perselisihan *aquo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;

22. Bahwa sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023 dan terjadinya proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui dari tahapan perundingan bipartit, perundingan Tripartit hingga perkara *a quo* pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk memerintahkan Penggugat melaksanakan kewajiban bekerja seperti biasanya atau melakukan penyimpangan lain sebagai konsekuensi adanya perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan **pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan** (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*) **jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja** (*Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238*) yang menyatakan :

**Pasal 157A ayat (1) :**

*“Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”.*

**Pasal 157A ayat (2) :**

*“Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”*

**Pasal 157A ayat (3) :**

*“Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya”*

23. Bahwa selain Undang – Undang yang mengatur dan membenarkan terkait upah beserta hak lainnya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Halaman 16 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



sebagaimana tersebut pada posita angka 22 (dua puluh dua) diatas, aturan pelaksana dalam Surat Edaran Mahkamah Agung menegaskan bahwa upah beserta hak lainnya wajib diberikan kepada Penggugat yang menjadi hak Penggugat selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai maksimal 6 (enam) bulan sebagaimana ketentuan dalam **Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f**, yang menyatakan :

*"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011, terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak"*

24. Bahwa berdasarkan penjelasan pada posita angka 23 (dua puluh tiga) di atas dengan terlaksananya perundingan Bipartit, mediasi hingga terbitnya anjuran mediator menjadikan terpenuhinya bentuk nyata telah terjadi proses penyelesaian Perselisihan hubungan industrial, sehingga Penggugat berhak atas upah beserta hak lainnya yang harus dibayarkan oleh Tergugat karena proses penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial masih berlangsung yang mana Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap (***inkracht van gewijsde***) sebagaimana penjelasan **Pendapat Mahkamah** dalam putusan **MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011** yang menyatakan :

*"[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut :*

*[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan menyatakan frasa "**belum***



*"ditetapkan" konstitusional bersyarat sepanjang frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap:*

**[3.10.2]** UU 13/2003 dan UU 2/2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Pasal 151 UU 13/2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [vide Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003;

**[3.10.3]** Lahimya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, *"Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang"*;

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa **"belum ditetapkan"** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003

Halaman 18 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Apakah frasa "**belum ditetapkan**" adalah diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [**vide** Pasal 56 **juncto** Pasal 109 dan Pasal 110 UU 2/2004];

[3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah menentukan:

"(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta **mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.**"

Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa "**belum ditetapkan**" a quo, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai

Halaman 19 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



*perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;*

**[3.11]** *Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas Mahkamah berpendapat, permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan menurut hukum;*

- 25.** Bahwa dengan demikian berdasarkan dalil – dalil yang Penggugat sampaikan terkait upah beserta hak lainnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Tergugat berkewajiban membayarkan upah kepada Penggugat selama 6 (enam) bulan yaitu terhitung sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Mei 2024 dengan perincian sebagai berikut :

6 (enam) bulan x Upah

6 (enam) bulan x Rp. 3.816.000,- : **Rp. 22.896.000,-**

Terbilang : ***dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah***

- 26.** Bahwa dengan demikian pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat melalui surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023 kategori alasan mendesak dengan kualifikasi pelanggaran **pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024** sepatutnya batal demi hukum jika berkaca pada penerapan hukum dan mekanismenya sebagaimana dalam ketentuan – ketentuan perundang – undangan dan seluruh penjelasan yang dipaparkan tersebut di atas. Selanjutnya untuk mempertegas yang menjadi prinsip dasar sahnya Pemutusan hubungan kerja (PHK) apalagi kategori alasan mendesak harus didasari para pihak menerima dengan sukarela , dan apabila ada pihak pekerja tidak menerima berarti dapat di maknai masih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga antara Penggugat dengan Tergugat masih memiliki hubungan kerja dan sahnya Pemutusan hubungan kerja (PHK) alasan mendesak hanya berdasarkan

Halaman 20 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) yang berakibat hukum pula kepada Tergugat untuk membayarkan upah beserta hak lainnya terhadap Penggugat sampai Putusan Pengadilan tingkat pertama (PHI) sebagaimana ketentuan putusan **MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011;**

27. Bahwa selain Tergugat tidak membayarkan upah dan hak lainnya kepada Penggugat yang notabene masih memiliki hubungan kerja, selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hak lain Penggugat yang tidak dipenuhi dan tidak dilaksanakan oleh Tergugat ialah hak jaminan kesehatan Penggugat dimana premi jaminan kesehatan yang tidak lagi dibayarkan oleh Tergugat. Hal ini jelas adanya pelanggaran sebagaimana ketentuan **pasal 27 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165)** sebagaimana telah diperbarui dengan **pasal 27 ayat (1), ayat (2), (2a) dan ayat (3), (3a) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82)** yang menyatakan :

**Pasal 27 ayat (1) :**

*"Peserta PPU yang mengalami PHK tetap memperoleh hak Manfaat Jaminan Kesehatan paling lama 6 (enam) bulan sejak di PHK, tanpa membayar luran"*

**Pasal 27 ayat (2) :**

*"PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan:*

- a. *bukti diterimanya PHK oleh Pekerja dan tanda terima laporan PHK dari dinas Daerah kabupaten / kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;*
- b. *perjanjian bersama dan tanda terima laporan PHK dari dinas Daerah kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau akta bukti pendaftaran perjanjian bersama; atau*



c. *petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap*"

**Pasal 27 ayat (2a) :**

*"Bukti PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk selanjutnya disampaikan oleh Pemberi Kerja dan/atau Pekerja kepada BPJS Kesehatan"*

**Pasal 27 ayat (3) :**

*"Dalam hal perselisihan PHK masih dalam proses penyelesaian, Pemberi Kerja dan Pekerja tetap melaksanakan kewajiban membayar luran sampai dengan adanya putusan PHK yang berkekuatan hukum tetap"*

**Pasal 27 ayat (3a) :**

*"Dalam hal Pemberi Kerja tidak membayarkan luran sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tunggakan luran wajib dibayarkan oleh Pemberi Kerja kepada BPJS Kesehatan dan Pekerja tetap memperoleh hak Manfaat pelayanan kesehatan"*

28. Bahwa berdasarkan sebagaimana penjelasan pada posita angka 27 (dua puluh tujuh) dan ketentuan **pasal 27 ayat (1), ayat (2), (2a) dan ayat (3), (3a) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan** (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82) tersebut diatas, maka Tergugat tidak dapat membuktinya sahnya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana syarat dan kriteria yang telah ditetapkan menurut hukum yang berlaku, sehingga menjadi lebih menguatkan dan relevan antara landasan hukum tersebut diatas dengan **Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f** yang berkaitan dengan hak berupa upah dan hak lainnya yang semestinya dipenuhi oleh Tergugat terhadap Penggugat.

Bahwa dapat ditarik kesimpulan ketika Pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja saja masih berhak mendapatkan jaminan kesehatan maksimal 6 (enam) bulan sepanjang Pengusaha dapat membuktikan persyaratan berikut kriterianya, apalagi jika Pemutusan Hubungan Kerja bersifat sepihak yang tidak sah secara hukum, sehingga dapat dikatakan antara Penggugat dan Tergugat

Halaman 22 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



masih memiliki hubungan kerja, sehingga tidak disangkal lagi ketika Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya maka telah terjadi pelanggaran sebagaimana ketentuan **pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238), Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f dan pasal 27 ayat (1), ayat (2), (2a) dan ayat (3), (3a) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82).**

Berdasarkan seluruh alasan, uraian dan penjelasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan untuk mengabulkan seluruh Gugatan Penggugat dengan amar Putusan sebagai berikut :

#### **PRIMAIR**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 bertentangan dengan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 batal demi hukum;

Halaman 23 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023 tidak sah dan batal demi hukum;
5. Memerintahkan Tergugat memberikan sanksi Surat Peringatan pertama dan terakhir kepada Penggugat karena melanggar pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2023-2024;
6. Memerintahkan Tergugat memberikan sanksi Surat Peringatan pertama kepada Penggugat karena melanggar Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) pada angka 6.1;
7. Menyatakan Tergugat telah melanggar pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) jo pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (*Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375*);
8. Menyatakan antara Penggugat dengan Tergugat putus hubungan kerja karena memenuhi ketentuan pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 sejak putusan dibacakan;
9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, hak lainnya dan tunjangan hari raya kepada Penggugat senilai Rp. 40.983.840,- (*empat puluh juta sembilan ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh rupiah*) dengan perincian sebagai berikut :
  - a. Uang Pesangon  
 $0.5 \times 9 \times \text{Rp. } 3.816.000,-$  = Rp. 17.172.000,-
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  
 $1 \times 5 \times \text{Rp. } 3.816.000,-$  = Rp. 19.080.000,-  
Total = Rp. 36.252.000,-
  - c. Penggantian hak lainnya :
    - Sisa Cuti Tahunan (upah :25 x sisa cuti 6 hari) = Rp. 915.840,-
    - Sisa Cuti Besar (0 hari) = Rp. -----
  - d. Tunjangan Hari Raya = Rp. 3.816.000,-

Halaman 24 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



Jumlah yang harus dibayar Tergugat = Rp. 40.983.840,-

10. Memerintahkan Tergugat untuk mencabut sanksi lubang 6 (enam) mine permit Penggugat dan mengganti sanksi menjadi lubang 2 (dua) mine permit;
11. Menyatakan Tergugat telah melanggar pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*) jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (*Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238*);
12. Menyatakan Tergugat telah melanggar pasal 27 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (*lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82*);
13. Menyatakan Tergugat telah melanggar Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f;
14. Menghukum Tergugat membayar upah selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Mei 2024 senilai Rp. 22.896.000,- (*dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah*) kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut :  
6 (enam) bulan x Upah  
6 (enam) bulan x Rp. 3.816.000,- : Rp. 22.896.000,-
15. Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Kasasi dan upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
16. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat senilai Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari apabila lalai melaksanakan Putusan ini terhitung sejak berkekuatan hukum tetap sampai dilaksanakan;
17. Menetapkan Biaya Perkara Menurut Hukum.

Halaman 25 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



**SUBSIDAIR**

- Apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil – adilnya (*Ex Aequo et Bono*)

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

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

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

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

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

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

**I. DALAM KONPENSI**

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil posita Gugatan Penggugat, kecuali atas hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa terhadap dalil Penggugat dalam Gugatan angka 1, Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat pada Jobsite Adaro Indonesia (ADMO), Tabalong yang bekerja sejak tanggal 5 Desember 2011 dengan masa kerja 11 tahun 11 bulan serta jabatan terakhir sebagai *Operator Dump Truck* dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.816.000,-
3. Bahwa terhadap dalil Penggugat dalam Gugatan angka 2, Tergugat membenarkan dan bahwa Penggugat pada tanggal 13 Oktober 2023 di shift II Penggugat mengalami kecelakaan (insiden) saat bekerja mengoperasikan unit HDT-720 yang menabrak median jalan (pembatas tengah), Peristiwa ini pun diakui Penggugat dalam Surat Gugatnya posita 2 huruf a yang berbunyi:

“... ”

- a. *Bahwa Penggugat bekerja shift II pada tanggal 13 Oktober 2023 mengoperasikan unit DT 720 dan sekitar pukul 06.00 Wita saat*

Halaman 26 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



*posisi muatan OB (overburden) menuju disposal dan sesampainya di sekitar depan CSA (Change Shift Area) Bengkulu, unit DT 720 yang dioperasikan Penggugat menabrak median jalan.”*

adapun terhadap insiden tersebut telah dilakukan investigasi yang kemudian ditemukan hasil bahwa Penggugat mengalami kurang istirahat, yaitu tidur kurang dari 6 jam dan hanya 3,5 jam, sehingga kelelahan akibat kurang tidur dan mengalami kehilangan konsentrasi saat mengoperasikan unit HDT-720. Terkait dengan Penggugat merasa telah memberikan keterangan yang sejajar-jujurnya khususnya mengenai bara rokok yang terjatuh mengani celana dan menempel pada celana Penggugat pun sampai saat dilakukan investigasi insiden tidak ditemukan bukti kuat ada bara rokok yang terjatuh dan menempel di celana Penggugat, dari rekonstruksi ulang yang dilakukan hanya abu rokok yang terjatuh dan mengenai bagian paha kanan luar serta tidak menempel di celana (langsung jatuh ke lantai kabin unit).

Sehingga pengambilan keputusan rekomendasi investigasi tersebut berdasarkan fakta di lapangan dan keterangan yang telah sesuai atas pelanggaran tersebut di atas maka Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 - 2024 (selanjutnya disebut “**PKB SIS**”).

4. Bahwa terhadap dalil Penggugat dalam Gugatan angka 3, Tergugat menolak dengan tegas, dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini tergugat telah melakukan tahap investigasi dan pengambilan keterangan, sehingga keputusan PHK diambil berdasarkan rekomendasi hasil investigasi yang telah dilakukan. Kemudian atas keputusan PHK tersebut Tergugat telah menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK Nomor 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 kepada Penggugat, lalu jika dikaitkan dengan hak warga negara Indonesia sebagaimana dijelaskan panjang dan lebar oleh Penggugat, dalam proses PHK ini Tergugat pun telah memberikan hak kepada Penggugat untuk dapat memberikan tanggapan terhadap PHK ini sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

*Halaman 27 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



2021, Penggugat pun telah menggunakan hak nya dengan menolak PHK tersebut, dengan begitu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pun dilanjutkan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 4 sampai dengan angka 11 yang menyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan Penggugat adalah murni kecelakaan dan bukan termasuk perbuatan pidana dan mengadopsi ex Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian menurut Penggugat dalam hal ini Tergugat telah diskriminatif dan melanggar asas persamaan dalam hukum serta bertentangan dengan Undang-undang, Tergugat tegas menyangkal dalil sembrono tersebut dan kembali menjelaskan bahwa dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 angka 4 yang berbunyi:

*"4. Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."*

Pun juga dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK ("PP35/2021") yang berbunyi:

*"2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pekerja berhak atas: ..."*

Sudah sangat jelas negara memperbolehkan pengaturan hal-hal pelanggaran apa saja yang masuk dalam "alasan mendesak" dan kemudian itu menjadi dasar PHK. Kemudian satu hal yang perlu diperhatikan adalah kalimat upaya penyelesaiannya melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perlu Penggugat ketahui dan pahami lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan hanya pengadilan hubungan industrial, perundingan bipartit, mediasi, juga merupakan lembaga

Halaman 28 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan Tergugat sudah melewati upaya-upaya tersebut, saat ini bahkan sudah dalam tahap pengadilan hubungan industrial. Perlu Penggugat ingat pula ini adalah Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan kesepakatan yang telah dibuat. Tidak dapat disangkal dan terbantahkan kesepakatan bagai undang-undang bagi para pihak, sehingga tidak ada hal yang bertentangan dengan Undang-undang seperti yang didalilkan oleh Penggugat. Jika memang Penggugat mengeluarkan pernyataan tersebut, silakan Penggugat membuktikan bahwa penerapan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dan juga PKB SIS khususnya Pasal 70 bertentangan dan bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan, sehingga harus batal demi hukum.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 12 Tergugat dengan tegas menolak jika dikatakan PHK Tergugat terhadap Penggugat tidak relevan, secara prosedur perlu disampaikan bahwa setiap pelanggaran yang diatur dalam PKB SIS dengan sanksi PHK tentu akan ditindak sesuai dengan PKB SIS. Perlu Tergugat sampaikan bahwa tingkat resiko bekerja di dunia pertambangan sangat tinggi, terlebih apabila bekerja tidak mematuhi atau mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku yang telah ditetapkan sampai terjadinya kecelakaan seperti yang dialami oleh Penggugat, bukan hanya kerugian materi saja yang dialami namun resiko yang paling tinggi adalah kehilangan nyawa atau fatality. Hal itulah merupakan salah satu alasan kenapa dalam PKB SIS sangat tidak toleransi terhadap pelanggaran-pelanggaran prosedur dalam bekerja, jika sampai terjadi fatality tentunya kerugian melebihi segalanya karena harus sampai kehilangan nyawa.
7. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 13, dimana menurut Penggugat seolah-olah hanya Tergugat lah yang harus melaksanakan amanat Pasal 152 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, memang benar "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja" akan Tetapi perlu di garisbawahi dan dicetak tebal bukan hanya pengusaha yang harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, namun dari

*Halaman 29 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



pihak pekerja atau serikat pekerja dalam hal ini Penggugat pun harus turut mengupayakan tidak terjadinya PHK, dan dapat dikatakan dengan Penggugat ataupun pekerja lainnya bekerja sesuai prosedur dan tidak melanggar aturan merupakan suatu upaya untuk menghindari terjadinya PHK.

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 14 sampai dengan 18, perlu Penggugat pahami kembali dengan jelas dan seksama bahwa yang menjadi perhatian disini adalah insiden DT 720 yang dioperasikan oleh Penggugat menabrak median jalan dan penyebab utama terjadinya insiden tersebut berdasarkan hasil investigasi adalah karena hilangnya konsentrasi karena fatigue, dan bahkan tidak sama sekali menyinggung terkait dengan merokok yang bahkan dalam proses investigasi pun tidak terbukti, sudah sangat terang dan jelas alasan Tergugat menjatuhkan sanksi PHK terhadap Penggugat sesuai Pasal 70 ayat (55) PKB SIS.

Kemudian terkait dengan Surat Pernyataan Disiplin Karyawan, Tergugat tidak dapat menanggapi lebih jauh karena hal tersebut merupakan kewenangan pemilik konsesi pertambangan atau customer.

9. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 19 sampai dengan 21 Tergugat membenarkan bahwa memang telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi, anjuran dan saat ini dalam tahap Pengadilan Hubungan Industrial.
10. Bahwa terhadap dalil Penggugat angka 22 sampai dengan 28 terkait upah saat proses penyelesaian perselisihan dan juga hak-hak Penggugat sebagaimana yang Penggugat sampaikan dengan panjang lebar tersebut perlu Tergugat tanggapi bahwa dikarenakan hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat sudah telah berakhir maka tidak lagi menjadi kewajiban Tergugat untuk membayarkannya, kecuali memang putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap menentukan lain.

## II. DALAM REKONPENSI

1. Bahwa segala hal yang termuat di dalam Kompensi yang diajukan Tergugat Kompensi secara proporsional, mutatis-mutandis, sejauh dibenarkan oleh

*Halaman 30 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



hukum, mohon secara hukum dianggap termuat pula di dalam Gugatan Rekonpensi ini;

2. Bahwa di dalam Gugatan Rekonpensi ini Tergugat di dalam Konpensi mengambil posisi sebagai Penggugat Rekonpensi dan memposisikan Penggugat di dalam Pokok Perkara sebagai Tergugat Rekonpensi;
3. Bahwa pada hari Minggu, tanggal 13 Oktober 2023, Tergugat Rekonpensi bekerja mengoperasikan unit DT 720 dan dalam mengendarai unit tersebut, sekitar pukul 06.00 WITA pada saat posisi muatan travel menuju Disposol NI RL 72, Tergugat Rekonpensi karena kelalaiannya kehilangan kendali dan tidak dapat mengendalikan unit DT 720 yang menyebabkan unit yang dikendarai Tergugat Rekonpensi menabrak median jalan;
4. Bahwa atas perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut, Penggugat Rekonpensi telah melakukan investigasi dan pengambilan keterangan atas insiden DT 720 yang dioperasikan Tergugat Rekonpensi menabrak median jalan. Adapun dari hasil investigasi dan berdasarkan keterangan yang telah diambil tersebut ditemukan fakta tindakan tidak aman yang dilakukan oleh Tergugat Rekonpensi sebagai berikut:
  - a. Tergugat Rekonpensi mengalami kehilangan konsentrasi sesaat pada saat mengoperasikan unit.
  - b. Tergugat Rekonpensi mengalami fatigue karena kurang istirahat (tidur sekitar 3,5 jam sebelum berangkat kerja).
5. Bahwa perbuatan akibat perbuatan Tergugat Rekonpensi tersebut sebagaimana yang diuraikan dalam posita Gugatan angka 4 menyebabkan dicabutnya mine permit sehingga merupakan pelanggaran PKB SIS, khususnya pelanggaran yang mendapatkan sanksi PHK dan masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 70 ayat (55) PKB SIS yang berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 70 ayat (55)**

*“Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya minepermit”*
6. Bahwa atas pelanggaran dengan alasan mendesak tersebut, secara jelas Pasal 76 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4) PKB SIS menyatakan apabila

Halaman 31 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



Tergugat Rekonpensi melakukan pelanggaran dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 70 PKB SIS, maka Penggugat Rekonpensi dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan atas pemutusan hubungan tersebut Tergugat Rekonpensi berhak atas uang pisah serta uang penggantian hak, oleh karena itu Penggugat Rekonpensi melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi dengan tetap mengacu pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perhitungan hak dan kewajiban Tergugat Rekonpensi adalah sebagai berikut:

**a. Uang Pisah 25%**

25% x 3 Rp. 3.816.000,-

Rp. 2.862.000,-

**b. Penggantian Hak lainnya, terdiri**

• Cuti Tahunan (6 hari)

Rp. 915.840,-

• Cuti Besar (0 hari)

Rp. \_\_\_\_\_0,-

Jumlah

Rp. 3.777.840,-

7. Bahwa atas PHK sebagaimana posita 5 di atas melalui Surat Pemberitahuan PHK No. 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 yang menetapkan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi terhitung efektif tanggal 13 November 2023, dan Tergugat Rekonpensi belum dapat menerima keputusan Penggugat Rekonpensi, maka telah dilakukan proses penyelesaian PHK melalui Bipartit pada tanggal yakni pada tanggal 15 November 2023 namun masing-masing pihak masih tetap pada pendiriannya dan sepakat untuk melanjutkan pada tahapan Mediasi;
8. Bahwa selanjutnya Penggugat Rekonpensi mengajukan permohonan mediasi dan telah dilakukan mediasi di Disnakertrans Kabupaten Tabalong, yang kemudian pada pelaksanaannya dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan serta telah terbit anjuran mediator Nomor 500.15.15/740/Disnakertrans/2024 tertanggal 25 Maret 2024; Tergugat Rekonpensi menanggapi dan menerima anjuran tersebut.
9. Bahwa Penggugat Rekonpensi telah melaksanakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari tingkatan Bipartit hingga mediasi, namun belum tercapai kesepakatan atas penyelesaian perselisihan yang ada.

Halaman 32 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



Berdasarkan seluruh uraian di atas, Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia selaku Pemeriksa perkara *a quo* untuk memeriksa, mengadili dan berkenan mengeluarkan putusan dengan amar sebagai berikut:

## I. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya hukum yang timbul dari perkara ini.

## II. DALAM REKONPENSI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonpensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024;
3. Menyatakan Penggugat Rekonpensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024;
4. Menyatakan secara hukum Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 yang diterbitkan Penggugat Rekonpensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;
5. Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi putus terhitung sejak tanggal 13 November 2023;
6. Memerintahkan Penggugat Rekonpensi untuk membayarkan hak Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 76 ayat (1) huruf b, ayat (2) dan ayat (4) PKB SIS atas berakhirnya hubungan kerja sebesar Rp3.777.840,- (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dengan rincian:
  - a. Uang Pisah 25%

|                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| 25% x 3 Rp. 3.816.000,- | Rp. 2.862.000,- |
|-------------------------|-----------------|
  - b. Penggantian Hak lainnya, terdiri
    - Cuti Tahunan (6 hari) Rp. 915.840,-

Halaman 33 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Cuti Besar (0 hari) Rp. \_\_\_\_\_0,-  
Jumlah Rp. 3.777.840,-

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum baik yang berupa perlawanan dan/atau bantahan (*verzet*), kasasi maupun upaya-upaya hukum yang lain (*uitvoerbaar bij voorraad*);

**Atau**, apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

1. Bukti P-1 : Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024;
2. Bukti P-2 : Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
4. Bukti P-4 : Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
5. Bukti P-5 : Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
6. Bukti P-6 : Surat Edaran Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005, tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
7. Bukti P-7 : Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
8. Bukti P-8 : Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011;
9. Bukti P-9 : Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
10. Bukti P-10 : Buku Drs. H. Sadili Samsudin, MM.,M.Pd. Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-5: Januari 2023, terbitan CV. Pustaka Setia halaman 268 - 269;

Halaman 34 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bukti P-11 : Surat Pimpinan Unit Kerja (PUK) SP KEP PT Saptaindra Sejati Nomor: 462/PUK/SPKEP/SIS-ADMO/XI/2023, tertanggal 18 November 2023, perihal: Tanggapan dan Sikap Organisasi Terhadap Isi PKB 2023 - 2024;
12. Bukti P-12 : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
13. Bukti P-13 : Asas hukum pacta sunt servanda;
14. Bukti P-14 : Risalah Perundingan Perselisihan hubungan Industrial Secara Bipartit Ke 1 (satu);
15. Bukti P-15 : Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
16. Bukti P-16 : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
17. Bukti P-17 : Peraturan Presiden Reublik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga atas peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan;
18. Bukti P-18 : Foto Celanan Kerja yang terkena Bara rokok menembus paha;
19. Bukti P-19 : Risalah Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial secara Bipartit;
20. Bukti P-20 : Risalah Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Secara Tripartit;
21. Bukti P-21 : Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor : 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 Tertanggal 10 November 2023;
22. Bukti P-22 : Buku Juanda Pangaribuan Tentang Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Cetakan Pertama : Maret 2017 Penerbit MISI, Jakarta, Halaman 330;

**(2.10)** Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-22 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16, P-17, dan P-18 merupakan photocopy dari photocopy;

**(2.11)** Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Penggugat tidak menghadirkan saksi ke persidangan;

*Halaman 35 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*

#### Disclaimer

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



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

1. Bukti T-1: Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No : 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023, tertanggal 10 November 2023;
2. Bukti T-2 : Risalah Bipartit I tertanggal 15 November 2023;
3. Bukti T-3 : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Saptaindra Sejati Periode 2023 -2024;
4. Bukti T-4 : Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabalong Nomor 500.15.15/740//Disnakertrans/2024, Provinsi Kalimantan Selatan, tanggal 15 Maret 2024;
5. Bukti T-5 : Form Pelaporan & Penyelidikan Insiden Penggugat Kompensi/Tergugat Rekonvensi tanggal 31 Oktober 2023;
6. Bukti T-6 : Surat Pernyataan Disiplin Karyawan an Sunarto tertanggal 10 Agustus 2023;
7. Bukti T-7: Tarikan Data Record Activity Handphone Penggugat;

(2.13) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai T-7 semuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai aslinya, kecuali bukti T-1, T-5, T-6 dan T-7 merupakan photocopy dari photocopy;

(2.14) Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalilnya Tergugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi antara lain dipersidangan masing – masing atas nama :, **ALFIAN HANANTO** dan **IMAN SURYAMAN** yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut :

#### 1. ALFIAN HANANTO

- Bahwa saksi bekerja di PT Saptaindra Sejati sudah 15 (lima belas) tahun;
- Bahwa Kedudukan saksi di perusahaan adalah sebagai Head Production Mining Departemen, saksi bertanggungjawab terhadap semua operasional di semua area perusahaan;
- Bahwa yang saksi ketahui dalam perkara ini adalah Penggugat yang mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan unit DT-720 sehingga unit menabrak devider atau pembatas jalan;
- Bahwa dari hasil investigasi kecelakaan tersebut bisa terjadi karena Penggugat selaku petugas saat itu mengalami hilang konsentrasi;

Halaman 36 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



- Bahwa Sebelum melakukan pekerjaan Penggugat ada mengisi form kesiapan kerja, Penggugat istirahat selama empat sampai lima jam sehingga Penggugat layak kerja tetapi dengan monitoring;
- Bahwa Penggugat hilang konsentrasi karena Penggugat kelelahan sehingga mengakibatkan insiden dan dari hasil investigasi Penggugat hilang konsentrasikarena salah satunya sebelum kejadian Penggugat tidur tidak sampai empat jam dilihat dari aktifitas hp;
- Bahwa Apabila operator tidur kurang dari 4 jam maka tim seharusnya tdk mengizinkan petugas operator untuk bekerja, apabila Penggugat selaku petugas saat itu tidak siap dari awal maka pihak perusahaan tidak mengizinkan Penggugat bekerja atau Penggugat diistirahatkan dahulu karena Penggugat mengisi form istirahat empat sampai enam jam maka Penggugat diijinkan bekerja;
- Bahwa Menurut laporan Penggugat, Penggugat mengatakan ia kehilangan konsentrasi karena ada bara abu rokok yang jatuh ke paha Penggugat yang mengakibatkan Penggugat hilang kendali;
- Bahwa apabila petugas masih melaksanakan pekerjaan maka tidak diperbolehkan merokok dan sudah ada aturannya daalam perusahaan;
- Bahwa sebelumnya pernah terjadi insiden serupa terkait operator kelelahan;
- Bahwa Penggugat menginformasikan insiden disebabkan api rokok yang jatuh ke paha Penggugat , tetapi dari hasil investigasi tidak terbukti demikian;
- Bahwa Penggugat kurang tidur diketahui dari aktifitas hp Penggugat yang aktif kurang dari 4 jam;
- Bahwa Saat kejadian ada penyok pada unit alat tersebut;
- Bahwa saksi tidak melihat langsung kejadian insiden tersebut;
- Bahwa Fakta dilapangan tidak ada jejak pengereman, saat investigasi Penggugat menyatakan setelah terjadi kecelakaan Penggugat mengatakan langsung melapor tapi kenyataannya tidak demikian, Penggugat sempat memindahkan unit DT-720 terlebih dahulu baru melapor ke pihak perusahaan;

Halaman 37 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



- Bahwa Merokok saat melakukan pekerjaan tidak diperbolehkan dan sudah disosialisasikan oleh pihak perusahaan karena dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja;
- Bahwa Karena untuk penanganan kecelakaan kerja ada prosedur penanganan insiden yg dipastikan manusianya dulu apakah aman lalu wajib lapor ke perusahaan dan untuk unit yang terkena insiden tidak boleh dirubah posisinya kecuali emergency atau mengancam keselamatan jiwa;
- Bahwa Hasil dari investigasi digunakan untuk menerapkan sanksi terhadap karyawan yg indisipliner;
- Bahwa dari hasil investigasi tindaklanjut yang dilakukan terhadap Penggugat diberikan sanksi PHK;
- Bahwa ivestigasi dilakukan oleh tim investigasi, bukan komite disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 PKB;
- Bahwa saksi tidak terlibat dalam proses investigasi tapi akhirnya saksi tandatangan
- Bahwa untuk perkara ini saksi bukan tim investigasi dan bukan bagian dari komite disiplin;

## 2. IMAN SURYAMAN

- Bahwa Saksi bekerja di PT Saptaindra Sejati sudah sekitar 15 (lima belas) tahun;
- Bahwa Tugas dan tanggungjawab saksi menganalisa terkait data-data kecelakaan, melakukan penyuluhan dan sosialisasi kepada dewan PSI membuat stastitik kecelakaan dll;
- Bahwa yang saksi ketahui dalam perkara ini adalah Penggugat yang mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan unit DT-720 sehingga unit menabrak devider atau pembatas jalan;
- Bahwa dari laporan Penggugat ia mengalami fatigue atau gangguan psikologis dimana Penggugat kelelahan atau kurang tidur;
- Bahwa Terkait insiden tersebut sudah dilakukan investigasi dan ada gangguan fatigue tersebut;
- Bahwa Penggugat hilang konsentrasi karena Penggugat kelelahan sehingga mengakibatkan insiden dan dari hasil investigasi Penggugat

Halaman 38 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



hilang konsentrasi karena salah satunya sebelum kejadian Penggugat tidur tidak sampai empat jam dilihat dari aktifitas Hand Phone Penggugat;

- Bahwa Dilihat dari CCTV tidak kelihatan nyala lampu pengereman dan tidak mada jejak pengereman;
- Bahwa Operator idealnya istirahat 6 (enam) jam setelah menjalankan pekerjaan;
- Bahwa Penggugat siap melaksanakan pekerjaan sebelumnya dengan mengisi form siap kerja yang menerangkan bahwa Penggugat sudah istirahat selama enam jam tetapi dari investigasi 3 (tiga) jam saja Penggugat istirahat;
- Bahwa Setelah insiden Penggugat tidak segera melaporkan ke pengawas dan setelah ada laporan lalu dilakukan investigasi;
- Bahwa Investigasi berdasarkan laporan Penggugat dan juga dari data-data lain;
- Bahwa saksi bagian dari tim investigasi;
- Bahwa saksi terlibat dalam melakukan investigasi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui sebelumnya Penggugat tidak pernah mendapat SP 1, SP 2 dan SP 3;
- Bahwa Penggugat mendapat sanksi PHK dari perusahaan atas dasar rujukan dari investigasi;
- Bahwa Jabatan saksi adalah Section Head K3;
- Bahwa Tim investigasi terdiri dari bagian sefty, bagian production, plan, dan trainer;
- Bahwa Rekomendasi yang dilakukan tim terhadap insiden yang dialami Penggugat yakni pertama resosialisasi seperti menjaga pola istirahat pekerja, memberi sangsi sesuai ketentuan yg berlaku;
- Bahwa yang menentukan pasal yang dikenakan terkait insiden yang dialami Penggugat adalah Kepala Produksi dan HRD;
- Bahwa berkaitan dengan pakah harus membentuk komite disiplin, saksi menyatakan tim investigasi mencari permasalahannya, terlepas nanti ada rekomendasi sanksi itu dilanjutkan ke tahap berikutnya, kami tidak pernah state harus lubang berapa Ketika investigasi;

*Halaman 39 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



- Bahwa Pelanggaran yang dilakukan Penggugat termasuk dalam kategori pelanggaran disiplin dan K3;
- Bahwa untuk kerugian dan kerusakan unit dari tim plan yang mengetahuinya;
- Bahwa dari investigasi unit yang dibawa Penggugat dilihat kecepatan 25 km perjam sedangkan kecepatan seharusnya adalah 20 km perjam karena memasuki persimpangan;
- Bahwa Dari investigasi unit yang dibawa Penggugat dilihat kecepatan 25 km perjam sedangkan kecepatan seharusnya adalah 20 km perjam karena memasuki persimpangan;
- Bahwa Kecepatan unit saat itu dapat dilihat dari GPS dan didownload;
- Bahwa saksi belum pernah melihat surat PHK Penggugat;

(2.15) Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 24 September 2024;

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

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

### 3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### 3.1 DALAM KONVENSI

(3.1.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Saptaindra Sejati site Adaro Indonesia, sejak tanggal 05 Desember 2011. Masa kerja 12 Tahun 6 Bulan, jabatan terakhir sebagai Operator HDT, upah terakhir adalah sebesar Rp. 3.816.000,- (tiga juta delapan ratus enam belas ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat pada hari Jum'at tanggal 13 Oktober 2023 bekerja pada Shift II dan mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan unit HDT-720 sekitar pukul 06.00 Wita saat posisi muatan OB (overburden) menuju disposal di sekitar depan CSA (Change Shift Area) Bengkulu, unit DT 720 yang dioperasikan Penggugat menabrak median jalan karena tindakan penggugat

Halaman 40 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



yang spontan menyapu bara rokok yang terjatuh mengenai dan menempel pada celana bagian paha kanan Penggugat;

3. Bahwa dalam proses Investigasi, Penggugat memberikan keterangan dengan sejujur jujurnya berdasarkan fakta kejadian diatas namun tim investigasi menyatakan Penggugat mengalami fatigue karena kurang istirahat, padahal tidak ada temuan konkret baik dari pengkuan maupun fakta kejadian bahwa Penggugat mengalami fatigue maupun kurang jam isitirahat;
4. Bahwa setelah dilakukan investigasi dengan hasil keputusan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat kategori Alasan Mendesak dengan kualifikasi pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024, yang menyatakan : “Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit”
5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak terhadap Penggugat diberitahukan melalui surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023, tertanggal 10 November 2023, dan Penggugat menanggapi secara tertulis dengan menyatakan menolak karena sangat merugikan hak Penggugat yang semestinya sanksi yang diberikan adalah surat peringatan pertama dan terakhir mengingat kejadian tersebut lebih analog dan relevan dengan klasifikasi pelanggaran pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024;
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terseut tidak sah dan batal demi hukum dan karena belum berkekuatan hukum tetap maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus, sehingga masih ada hak yang harus diberikan berupa tunjangan hari raya tahun 2024 yang tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat serta Tergugat berkewajiban membayarkan upah kepada Penggugat selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Mei 2024 sebesar Rp. 22.896.000,- (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);

Halaman 41 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



(3.1.2) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal – hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat pada Jobsite Adaro Indonesia (ADMO), Tabalong yang bekerja sejak tanggal 5 Desember 2011 dengan masa kerja 11 tahun 11 bulan serta jabatan terakhir sebagai Operator Dump Truck dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.816.000,-
2. Bahwa Tergugat membenarkan bahwa Penggugat pada tanggal 13 Oktober 2023 di shift II mengalami kecelakaan (insiden) saat bekerja mengoperasikan unit HDT-720 menabrak median jalan (pembatas tengah) dan terhadap insiden tersebut telah dilakukan investigasi yang kemudian ditemukan hasil bahwa Penggugat mengalami kurang istirahat, yaitu tidur kurang dari 6 jam dan hanya 3,5 jam, sehingga kelelahan akibat kurang tidur dan mengalami kehilangan konsentrasi saat mengoperasikan unit.
3. Bahwa Penggugat yang telah memberikan keterangan mengenai bara rokok yang terjatuh mengani celana dan menempel pada celana Penggugat sampai saat dilakukan investigasi insiden tidak ditemukan bukti kuat adanya bara rokok yang terjatuh dan menempel di celana Penggugat, dari rekonstruksi ulang yang dilakukan hanya abu rokok yang terjatuh dan mengenai bagian paha kanan luar serta tidak menempel di celana (langsung jatuh ke lantai kabin unit). Sehingga pengambilan keputusan rekomendasi investigasi berdasarkan fakta di lapangan dan keterangan telah sesuai atas pelanggaran tersebut dan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024;
4. Bahwa keputusan PHK diambil berdasarkan rekomendasi hasil investigasi yang telah dilakukan oleh Tergugat dan Tergugat menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK Nomor 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 kepada Penggugat, dalam proses PHK ini Tergugat telah memberikan hak kepada Penggugat untuk dapat memberikan tanggapan terhadap PHK sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Halaman 42 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



(3.1.3) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal lagi maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat Bekerja PT. SAPTAINdra SEJATI Site Adaro Indonesia sejak tanggal 5 Desember 2011 dengan jabatan terakhir sebagai Operator Dump Truck dan menerima upah terakhir sebesar **Rp3.816.000,00** (tiga juta delapan ratus enam belas ribu rupiah);

(3.1.4) Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan Tergugat pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah pada tanggal 13 Oktober 2023 Penggugat bekerja pada Shift II dan mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan unit HDT-720 sekitar pukul 06.00 Wita saat posisi muatan OB (overburden) menuju disposal di sekitar depan CSA (*Change Shift Area*) Bengkulu, unit HDT 720 yang dioperasikan Penggugat menabrak median jalan karena tindakan penggugat yang spontan menyapu bara rokok yang terjatuh mengenai dan menempel pada celana bagian paha kanan Penggugat, tim investigasi Tergugat menyatakan kesimpulan berbeda dimana Penggugat dinyatakan mengalami *fatigue* karena kurang istirahat, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan Alasan Mendesak dengan kualifikasi Penggugat melakukan pelanggaran pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024 dengan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nomor : 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023, tanggal 10 November 2023, dan Penggugat menanggapi secara tertulis dengan menyatakan menolak karena sangat merugikan hak Penggugat semestinya sanksi yang diberikan adalah surat peringatan pertama dan terakhir berdasarkan pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023 – 2024, **namun hal tersebut dibantah** oleh Tergugat bahwa dari hasil investigasi Penggugat mengalami kurang istirahat yaitu tidur kurang dari 6 jam dan hanya 3,5 jam, sehingga kelelahan akibat kurang tidur dan mengalami kehilangan konsentrasi saat mengoperasikan unit HDT-720, Penggugat telah melakukan pelanggaran yang masuk dalam kategori alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024 dan keputusan PHK yang diambil berdasarkan rekomendasi hasil investigasi, Tergugat telah menyampaikan Surat Pemberitahuan PHK Nomor 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 kepada Penggugat,

*Halaman 43 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



dalam proses PHK ini Tergugat pun telah memberikan hak kepada Penggugat untuk dapat memberikan tanggapan terhadap PHK sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat pun telah menggunakan hak nya dengan menolak PHK tersebut, dengan begitu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pun dilanjutkan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**(3.1.5)** Menimbang, bahwa dengan demikian perselisihan tersebut merupakan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

**(3.1.6)** Menimbang, bahwa selanjutnya yang menjadi pokok permasalahan dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah:

1. Apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024;
2. Apakah Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara hukum;
3. Apakah Penggugat Konvensi Berhak mendapatkan pesangon dan hak – hak lainnya;

**(3.1.7)** Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana ketentuan pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUHPerdara;

**(3.1.8)** Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1 sampai dengan P-7;

**(3.1.9)** Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-22;

**(3.1.10)** Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023 – 2024, Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak, dimuka persidangan dibawah ini;

*Halaman 44 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



**(3.1.11)** Menimbang bahwa memperhatikan bukti T-5 berupa Form Pelaporan & Penyelidikan Insiden, yang dibuat dan ditandatangani FIRDA ARMADI S jabatan SH PSV Area LW, SISWANTO Jabatan SH K3L Mining Area 1&2, ALFIAN HANANTO Jabatan DH Production, pada Tanggal 19 Oktober 2023, Kategori Non Mining, Shift Kerja : Nigh (khusus 2 shift), atas nama SUNARTO, Jabatan Operator HDT, yang menerangkan Dalam Kronologi Singkat/Foto bahwa Unit DT-720 (HD785) Travel Muatan OB dari Front Lib-064 menuju disposal N1 RL 72, sesampainya di jalan sabang operator tidak dapat mengendalikan unitnya dan menabrak Devid, Penyebab Terjadinya Kecelakaan : Penyebab langsung tindakan tidak aman, Operator DT 720 (HD 785 Komatsu) mengalami kehilangan konsentrasi pada saat mengoperasikan unit, Penyebab Kecelakaan : Penyebab Dasar Operator DT-720 mengalami fatigue karena kurang istirahat (tidur sekitar 3,5 jam sebelum berangkat kerja);

**(3.1.12)** Menimbang bahwa memperhatikan bukti T-7 berupa Data Record Activity Handphone atas Nama : Sunarto, NRP : 2111787, jabatan : Operator HDT, Masa Kerja : 12 tahun, Alamat Komplek Maritam Paringin, No hand Phone : 85250221181, Perangkat Redmi 9T, yang ditandatangani dan di Validasi oleh IMAN S yang menerangkan pada Halaman 18, No. 22 tanggal 12 Oktober 2023 Jam 12.49, Record Activity : com.miui.home, Keterangan Menggunakan com.miui.home, Perangkat : Redmi 9T tidak ada aktivitas HP Sdr. SUNARTO setelah pukul 12.49 Wita dan baru ada Iklan masuk pada pukul 16.12 Wita dari keterangan Ybs bangun tidur pukul 16.17 Wita indikasi Ybs tidur sekitar 3 Jam 28 menit;

**(3.1.13)** Menimbang bahwa memperhatikan **Bukti P-1 = T-3** berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023 – 2024 Tanggal 30 Mei 2023 Berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (55) yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan mendesak : *Pengusaha akan memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak kepada Pekerja atas perbuatan berupa : Melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan dicabutnya mine permit;*

**(3.1.14)** Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa Kecelakaan yang dialami oleh Penggugat Konvensi dalam

Halaman 45 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



mengoperasikan Unit DT 720 yang menabrak Devider (Pembatas jalan) di jalan Sabang disebabkan tindakan tidak aman Penggugat Konvensi karena Penggugat Konvensi kehilangan konsentrasi pada saat pengoperasian unit dan penyebab dasarnya adalah Penggugat Konvensi mengalami fatigue karena kurang istirahat (tidur sekitar 3,5 jam) sebelum berangkat kerja sehingga melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024;

**(3.1.15) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara hukum;**

**(3.1.15)** Menimbang, Bahwa memperhatikan bukti T-6 Perihal Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDK) yang dibuat dan ditandatangani SUNARTO, Operator: HDT, NRP: 02111787, Perusahaan : PT. SIS Pada tanggal 10 Agustus 2023; yang menerangkan bahwa saya bersedia untuk menaati dan melaksanakan peraturan yang berlaku di wilayah operasional PT. ADARO INDONESIA dan apabila saya melanggar, maka saya sama artinya melanggar Disiplin Perusahaan, dengan ini saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di wilayah operasional PT. ADARO INDONESIA;

**(3.1.16)** Menimbang, Bahwa memperhatikan bukti P-21=T-1 Perihal Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 yang dibuat dan ditandatangani EKO ISWANTO Jabatan Departemen Chief Operation Pada Tanggal 10 November 2023 yang ditujukan kepada Sdr. SUNARTO yang menerangkan Bahwa berdasarkan Pasal 70 ayat 55 Bahwa saudara telah melakukan Perbuatan yaitu insiden DT-720 (HD 785) menabrak median jalan Bengkulu Pit North Pada tanggal 13 Oktober 2023, bahwa Perbuatan saudara tersebut adalah merupakan kategori PHK karena alasan khusus (mendesak) sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI. untuk itu Perusahaan Memutuskan: 1. Melakukan PHK Kepada Saudara terhitung tanggal 13 November 2023., 2. Memberikan hak atas PHK sesuai Perjanjian Kerja bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI, yaitu : a.Uang

Halaman 46 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



pisah sebesar 25% x 3 kali upah. B. Cuti tahunan dan Cuti Besar yang belum diambil dan belum gugur;

**(3.1.17)** Menimbang bahwa memperhatikan Bukti T-2 Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartite Ke 1 (satu) yang dibuat dan ditandatangani oleh SUGIARTO, SUGIONO P Sebagai Pihak Pengusaha dan WAHYU S, MAHYUNI sebagai Pihak Pekerja/ SP pada tanggal 15 November 2023 yang menerangkan pada angka 7 Pendapat Pekerja : Menolak Pemutusan Hubungan Kerja kategori alasan mendesak;

**(3.1.18)** Menimbang bahwa Berdasarkan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan pemutusan hubungan Kerja, menyatakan :

*(1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.*

*(2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*

*(3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

**(3.1.19)** Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat Konvensi sudah menandatangani Surat Pernyataan Disiplin Karyawan (SPDP) PT. Saptaindra Sejati dan Penggugat Konvensi telah melanggar Ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024 dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat Konvensi Kepada Penggugat Konvensi Berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 yang dibuat dan ditandatangani EKO ISWANTO Jabatan Departemen Chief Operation Pada Tanggal 10 November

Halaman 47 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



2023 (Vide Bukti P-21=T-1) yang ditujukan Kepada Saudara SUNARTO adalah sah secara hukum;

**(3.1.20)** Menimbang bahwa oleh karena Penggugat Konvensi telah menolak secara tertulis Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dibuat oleh Tergugat Konvensi Maka Majelis hakim berpendapat bahwa Hubungan Hukum antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi belum terputus karena antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi masih harus menyelesaikan perselisihan *a quo* melalui tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

**(3.1.21)** Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Apakah Penggugat Konvensi Berhak mendapatkan pesangon dan hak – hak lainnya;

**(3.1.21)** Menimbang bahwa oleh karena Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi sah secara hukum dan masih ada hubungan hukum antara Penggugat Konvensi dengan tergugat Konvensi karena Penggugat Konvensi menolak Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja;

**(3.1.22)** Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh merupakan hubungan yang didasari oleh Kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja dan dalam salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis;

**(3.1.23)** Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas demi keadilan dan kemanfaatan bagi para pihak maka Majelis Hakim menyatakan Putus hubungan hukum antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi sejak Putusan ini diucapkan pada tanggal **15 Oktober 2024** dengan mewajibkan kepada Tergugat Konvensi membayar Tunjangan Hari Raya sebesar **Rp3.816.000,00** (tiga juta delapan ratus enam belas ribu rupiah)

**(3.1.24)** Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka petitum angka **9** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, hak lainnya dan tunjangan hari raya kepada Penggugat senilai **Rp40.983.840,00** (empat puluh juta

Halaman 48 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sembilan ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dikabulkan sebagian;

**(3.1.25)** Menimbang bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka **2,3,5,6,8,10** karena berkaitan satu sama lain dan Majelis Hakim sudah menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dibuat Tergugat Konvensi untuk Penggugat Konvensi sah secara hukum karena Penggugat Konvensi melanggar ketentuan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra sejati Periode 2023-2024;

**(3.1.26)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka **4** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan bahwa surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal : 10 November 2023 tidak sah dan batal demi hukum karena majelis hakim sudah menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan PHK Nomor : 63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal 10 November 2023 adalah sah secara hukum;

**(3.1.27)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka **7** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan Tergugat telah melanggar pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) jo pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375) karena petitum ini berkaitan dengan petitum angka **9** pada huruf **d**;

**(3.1.28)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka **11** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan (*Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*) *jo* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (*Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor 238*) karena Penggugat telah dinyatakan melanggar pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTA INDRA SEJATI Periode 2023 -2024 dengan konsekwensi dicabutnya Mine Permit Penggugat Konvensi;

*Halaman 49 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*

**Disclaimer**

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



**(3.1.29)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka **12** yang memohonkan kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar pasal 27 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82) karena tidak disertai bukti yang cukup;

**(3.1.30)** Menimbang bahwa selanjutnya mengenai petitum angka **13** dan **14** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan Tergugat telah melanggar Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 khususnya pada Rumusan Hukum Perdata, Perdata Khusus, huruf f dan Menghukum Tergugat membayar upah selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Mei 2024 senilai Rp22.896.000,00 (*dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah*) kepada Penggugat karena Majelis Hakim telah memutus Hubungan Hukum antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi sejak putusan ini diucapkan sehingga beralasan hukum untuk dikabulkan;

**(3.1.31)** Menimbang bahwa selanjutnya mengenai petitum angka **15** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat Konvensi mengajukan Kasasi dan upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena dalam pembuktian yang diajukan Penggugat Konvensi tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg juncto Pasal 54 Rv juncto SEMA No. 3 Tahun 2000 juncto SEMA No. 4 Tahun 2001, maka Petitum tersebut harus di tolak;

**(3.1.32)** Menimbang bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka **15** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat Konvensi membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat Konvensi senilai Rp500.000.00 (lima ratus ribu rupiah) perhari apabila lalai melaksanakan Putusan ini terhitung sejak berkekuatan hukum tetap sampai dilaksanakan, karena selama proses persidangan ini Majelis Hakim tidak pernah memerintahkan kepada Juru Sita Pengadilan Hubungan Industrial untuk melaksanakan penyitaan terhadap harta milik Tergugat sehingga tidak ada pelaksanaan sita dalam perkara ini;

Halaman 50 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



**(3.1.33)** Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat Konvensi selain dan selebihnya;

**(3.1.34)** Menimbang, bahwa mengenai bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan satu persatu harus dianggap telah dipertimbangkan dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

## **3.2. DALAM REKONVENSİ**

**(3.2.1)** Menimbang, bahwa segala hal yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan dalam Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan Rekonvensi;

**(3.2.2)** Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi dan Jawaban dari Tergugat Rekonvensi pada pokoknya sama dengan yang telah diuraikan dalam gugatan konvensi di atas;

**(3.2.3)** Menimbang, bahwa untuk menentukan dikabulkan atau tidak dikabulkan petitum angka **1**, maka perlu dipertimbangkan terlebih dahulu dalil-dalil dan petitum angka **2** sampai dengan angka **7**;

**(3.2.4)** Menimbang, bahwa terhadap petitum angka **2** yang memohon kepada majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Tahun 2023-2024, dan terhadap Petitum angka **3** Penggugat Rekonvensi yang memohon agar Majelis Hakim Menyatakan Penggugat Rekonvensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Tahun 2023 – 2024, telah Majelis Hakim pertimbangkan dalam pertimbangan Konvensi dan oleh karenanya terhadap petitum angka **2**, dan **3** Penggugat Rekonvensi beralasan hukum untuk dikabulkan;

**(3.2.5)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim mengabulkan petitum angka **4** yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 yang diterbitkan Penggugat Rekonvensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum karena Majelis Hakim menilai bahwa Surat No: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 adalah Surat Pemberitahuan Pemutusan

*Halaman 51 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



Hubungan Kerja dan dilanjutkan dengan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

**(3.2.6)** Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menolak petitum angka 5 yang memohon kepada majelis Hakim untuk Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 13 November 2023 Karena Majelis Hakim memutuskan hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan yaitu pada **tanggal 15 Oktober 2024**;

**(3.2.7)** Menimbang bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim mengabulkan petitum angka 6 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Penggugat Rekonvensi Membayar Hak Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 76 ayat (1) huruf b, ayat (2) PKB SIS atas berakhirnya Hubungan Kerja sebesar Rp3.777.840,- (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a. Uang Pisah 25% x 3 x Rp3.816.000,-      | = Rp2.862.000,- |
| b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari : |                 |
| • Cuti Tahunan (6 hari)                    | = Rp915.840,-   |
| • Cuti Besar (0 hari)                      | = Rp0,-         |
| Jumlah                                     | = Rp3.777.840,- |

Karena Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023 – 2024;

**(3.2.8)** Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka 7 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum baik yang berupa perlawanan dan/atau bantahan (*verzet*), kasasi maupun upaya-upaya hukum yang lain (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena dalam pembuktian yang diajukan Penggugat Rekonvensi tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg juncto Pasal 54 Rv juncto SEMA No. 3 Tahun 2000 juncto SEMA No. 4 Tahun 2001;

**(3.2.8)** Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas gugatan Penggugat Rekonvensi dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat Rekonvensi selain dan selebihnya;

Halaman 52 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



(3.3.) Menimbang bahwa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin perkara *a quo* telah diupayakan musyawarah muafakat namun tidak tercapai kesepakatan bersama karena terdapat pendapat berbeda (*Dissenting Opinion*) dari hakim anggota II, Ari Lazuardi, dengan pertimbangan sebagai berikut:

### 3.3.1 DALAM KONVENSI

(3.3.1.1) Menimbang bahwa pendapat berbeda (*Dissenting Opinion*) dari hakim anggota II, Ari Lazuardi mengacu pada keabsahan pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya rekomendasi dari komite Disiplin atas benar tidaknya pelanggaran keselamatan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi sebagaimana diamanatkan dalam PKB PT Saptaindra sejati 2023-2024 berpendapat sebagai berikut;

1. Bahwa memperhatikan **Bukti T-5** Mengenai form Pelaporan & Penyelidikan Insiden tanggal 13 Oktober 2023, **serta kesaksian dari Alfian Hananto** dalam persidangan yang memegang jabatan sebagai *Head Production Mining Dept* serta **kesaksian dari Iman suryaman** sebagai bagian dari tim investigasi menyatakan dengan jelas bahwa **tim investigasi yang menghasilkan Bukti T-5 bukanlah Komite Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 PKB**;
2. Bahwa Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Undang-Undang No 6 tahun 2023) yang mengubah sebagian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesungguhnya memang tidak mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak, pengaturan PHK dengan alasan mendesak kemudian tercantum dalam aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yakni dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu kerja, waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang memberikan kewenangan lanjutan pengaturan PHK alasan mendesak dalam suatu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

Halaman 53 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



3. Bahwa PHK alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35 tahun 2021 yang telah mengecualikan prosedur PHK pada umumnya yakni tanpa diperlukan pemberitahuan PHK sebelumnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) PP 35 tahun 2021, dengan demikian menjadikan PHK dengan alasan mendesak seharusnya mampu menjawab ukuran kemendesakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh Pengusaha disamping memungkinkan adanya prosedur ataupun tahapan lainnya diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan ataupun dalam Perjanjian Kerja Bersama;
4. Bahwa memperhatikan Bukti P-1 identik dengan T-3, setelah memperhatikan ketentuan PHK alasan mendesak yang menjadi alasan PHK Penggugat yakni Pasal 70 ayat (55) yang menyatakan Penggugat secara khusus dianggap **melakukan pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja** yang mengakibatkan dicabutnya *Mine Permit*, **tidak serta merta dapat dilakukan tanpa adanya rekomendasi sanksi dari komite Disiplin** yang berkaitan dengan tindakan disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 72 PKB PT Saptaindra sejati tahun 2023-2024;

Pasal 72 PKB PT Sapraindra Sejati 2023-2024

1. *Dalam hal tindakan disiplin yang terkait dengan pelanggaran keselamatan kerja (safety) maka dibentuk komite Disiplin yang akan ditentukan dalam kebijakan perusahaan.*
  2. *Komite disiplin dapat memanggil tim investigasi, saksi, pekerja, dan meminta bukti-bukti terkait dengan pelanggaran keselamatan kerja (safety).*
  3. *Komite Disiplin menerbitkan rekomendasi sanksi atas pelanggaran keselamatan kerja (safety). Untuk Pekerja Grade 2A-4C, rekomendasi komite disiplin diserahkan kepada project manager.*
5. Bahwa dengan memperhatikan belum adanya komite disiplin yang dibentuk untuk menentukan ada tidaknya pelanggaran keselamatan kerja yang dibentuk khusus guna memberikan rekomendasi ada tidaknya tindakan disiplin yang diperlukan berkaitan dengan pelanggaran keselamatan kerja, maka surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 63/SP-

Halaman 54 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



PHK/IRL/ADMO/XI/2023 Tergugat kepada Penggugat, tertanggal 10 November 2023 tidak sah dan batal demi hukum. Dengan demikian hakim anggota II berpendapat Petitum Gugatan angka (3), (4), dan (10) beralasan hukum dikabulkan sehingga pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat atas dasar pasal 70 ayat (55) PKB. 2023-2024 PT. Saptaindra Sejati terkait PHK alasan mendesak karena melakukan pelanggaran keselamatan dan Kesehatan kerja kepada Penggugat Batal Demi Hukum. Namun demikian perlu ditegaskan terhadap keberadaan Pasal 70 ayat (55) PKB. 2023-2024 PT. Saptaindra Sejati tetaplah sah sebagai salah satu kaedah sumber hukum otonom yang disepakati pembuatannya antara serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat perundingan pembentukan PKB dan pengusaha. Norma tersebut mengikat kepada seluruh pekerja di seluruh Perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 118 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir kali melalui UU no 6 tahun 2003 jo Pasal 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan no 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dengan demikian terhadap petitum gugatan angka 2 (dua) patut ditolak;

6. Bahwa memperhatikan bukti T-5 mengenai Mengenai form Pelaporan & Penyelidikan Insiden tanggal 13 Oktober 2023 halaman 24 bagian dokumentasi pelaksanaan rekonstruksi dan pengakuan Penggugat dalam gugatannya merokok saat menjalankan tugas serta bukti T-6 mengenai surat pernyataan Displin Karyawan A/n Sunarto, serta memperhatikan masa kerja Penggugat yang telah lama mengabdikan di tempat Tergugat maka cukup adil Penggugat Konvensi diberikan sanksi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir karena melanggar Pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama, oleh karena itu hakim anggota II berpendapat terhadap petitum angka 5 (lima) dan 6 (enam) gugatan penggugat berdasarkan hukum layak dikabulkan;
7. Bahwa namun demikian memperhatikan petitum angka 8 (delapan) Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena memenuhi Pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023-2024 sejak putusan

*Halaman 55 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



dibacakan serta pengakuan dan kesediaan penggugat diberikan Sanksi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir karena melanggar Pasal 69 ayat (20) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Saptaindra Sejati 2023-2024 serta kehendak Tergugat bahwa surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 telah dilakukan sesuai prosedur dan sah diberikan kepada Penggugat, hakim anggota II berpendapat bahwa baik Penggugat maupun Tergugat telah sama-sama tidak menghendaki adanya kelanjutan hubungan kerja antara para pihak sehingga pemutusan hubungan kerja layak diberikan;

8. Bahwa Pasal 74 ayat (1) huruf k Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023-2024 menyatakan bahwa pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi karena PHK saat menjalani surat peringatan ketiga atau surat peringatan pertama dan terakhir, melakukan pelanggaran di ketentuan Pasal 67, 68, dan 69 Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023-2024. Walaupun tidak didalilkan pelanggaran apa yang telah dan sedang dilakukan oleh Penggugat sebelum terjadinya perkara *a quo*, sehingga layak diberikan PHK karena melanggar Pasal 74 ayat (1) huruf k Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023-2024. Selain itu dengan adanya pengakuan dari dalil gugatan penggugat tersebut cukup alasan untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak kehendak untuk tetap bekerja dari Penggugat sudah tidak ada lagi sejak gugatan didaftarkan pada 9 Juli 2024 sehingga hakim anggota II berpendapat menolak petitum angka 8 (delapan) gugatan Penggugat;
9. Bahwa petitum angka 9 patut dikabulkan sebatas memperhitungkan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak dengan memperhatikan Penggugat telah memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak 5 Desember 2011 hingga dinyatakan putus hubungan kerja saat gugatan didaftarkan dan dikaitkan dengan petitum gugatan, terhitung masa kerja Penggugat selama 12 (dua belas) tahun 7 (tujuh) Bulan. Dengan demikian berdasarkan Pasal 72 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Saptaindra Sejati 2023-2024 jo Pasal 52 ayat (1), dengan kewajiban Tergugat

Halaman 56 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan penghitungan sebagai berikut:

1. Uang Pesangon:  $0,5 \times 9 \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp}17.172.000,00$
  2. Uang penghargaan Masa Kerja:  $1 \times 5 \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp}19.080.000,00$
  3. Penggantian hak: Cuti tahunan (6 hari)  
 $\frac{6}{25} \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp. 915.840}$
- Jumlah = Rp37.167.840,00

(tiga puluh tujuh juta seratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah);

10. Bahwa terhadap petitum angka 11 (sebelas), 12 (dua belas), 13 (tiga belas), dan 14 (empat belas) serta permintaan petitum angka 7 (tujuh) mengenai tunjangan hari raya keagamaan, hakim anggota II berpendapat sebagai berikut:

- Bahwa pemaknaan upah selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja telah ditegaskan secara konstitusional dalam Putusan MK nomor 37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa baik pekerja dan pengusaha selama proses perselisihan harus tetap sama-sama menjalankan hak dan kewajibannya hingga perkara berkekuatan hukum tetap;
- Bahwa norma tersebut kemudian ditegaskan melalui pasal 157A ayat (1) dan (3) UU 13 tahun 2003 sebagaimana diubah terakhir kali dalam UU No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja;
- Bahwa Para Pihak baik pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hak dan kewajiban selama proses perselisihan hubungan industrial secara sederhana termaknai pekerja tetap berkewajiban bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha memperoleh haknya berupa hasil kerja pekerja dan berkewajiban membayarkan upah beserta hak-hak lainnya pekerja tersebut;
- Bahwa dalam perkara *a quo* terbukti terdapat surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 kepada Penggugat (**Vide Bukti P-21 identik dengan Bukti T-1**) yang pada intinya Penggugat telah dicabut

Halaman 57 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm

#### Disclaimer

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



mine perhitungannya sehingga tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai pekerja selama proses perselisihan *a quo* untuk tetap bekerja hingga keluar putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap;

- Bahwa memperhatikan berkas anjuran mediator perselisihan perkara *a quo* dan bukti T-4, keterangan pekerja hingga sebelum gugatan diajukan selain menolak surat PHK, tetap ingin bekerja. Sedangkan terhadap kehendak pemberi kerja, dalam hal ini Tergugat, yang secara sadar tidak memberikan kesempatan kepada penggugat untuk tetap menjalankan kewajibannya untuk tetap bekerja maka telah cukup alasan untuk memberikan upah proses selama perselisihan *a quo* berjalan sebagaimana permintaan Penggugat dengan menghitung upah proses selama 6 (enam) bulan dengan penghitungan upah setiap bulannya sebesar Rp3.816.000,00 (tiga juta delapan ratus enam belas ribu rupiah) sehingga total secara keseluruhan menjadi Rp.22.896.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);
- Bahwa pemaknaan upah dan hak-hak lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157A ayat (2) juga termasuk hak atas jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan serta Tunjangan Hari Raya keagamaan tahun 2024 yang belum dibayarkan selama belum terjadi putus hubungan kerja;
- Bahwa dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut diatas, hakim anggota II berpendapat petitum gugatan angka 7 (tujuh), 10 (sepuluh), 11 (sebelas), 12 (dua belas), dan 13 (tiga belas) mengenai pembayaran tunjangan hari raya keagamaan tahun 2024, upah selama proses perselisihan dan pembayaran hak BPJS Kesehatan oleh Tergugat;

### (3.3.2) DALAM REKONVENSI

1. Bahwa bersamaan dalam jawabannya Tergugat mengajukan gugatan balik atau Gugatan Rekonvensi terhadap Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, yang maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, dan mengadili gugatan perkara *a quo* menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024, menyatakan Penggugat Rekonvensi

*Halaman 58 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm*



dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi berdasarkan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023 – 2024, dan menyatakan secara hukum Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tertanggal 10 November 2023 yang diterbitkan Penggugat Rekonpensi, adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;

2. Bahwa meskipun alasan gugatan di dalam konvensi dan rekonvensi saling bertolak belakang, namun demikian dalam rangka memberi kesimpulan yang relevan dan komprehensif terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi, maka hakim anggota II berpendapat seluruh pertimbangan di dalam gugatan konvensi *mutatis mutandis* dianggap termuat dalam pertimbangan ini;

**(3.3.3)** Menimbang bahwa atas pertimbangan tersebut diatas, Hakim Anggota II berpendapat bahwa sepatutnya dalam perkara ini diputuskan hal-hal sebagai berikut:

#### DALAM KONVENSI

- Mengabulkan gugatan Penggugat konvensi sebagian;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat konvensi karena pelanggaran Pasal 70 ayat (55) PKB 2023-2024 PT. Saptaindra Sejati tanpa adanya rekomendasi dari Komite Disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 72 PKB 2023-2024 PT. Saptaindra Sejati Batal Demi Hukum;
- Menyatakan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor:63/SP-PHK/IRL /ADMO/XI/2023, tertanggal 10 November 2023 tidak sah dan batal demi hukum;
- Menghukum Tergugat konvensi untuk membayar membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat Konvensi yang timbul selama proses perselisihan perkara *a quo* sebanyak 6 (enam) bulan upah dan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2024 sebesar 1 (satu) bulan upah sejumlah Rp26.712.000,- (dua puluh enam juta tujuh ratus dua belas ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

|                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| a. Upah selama perselisihan   | = Rp22.896.000          |
| b. <u>Tunjangan hari raya</u> | = Rp3.816.000,-         |
| <b>Jumlah</b>                 | <b>= Rp26.712.000,-</b> |

Halaman 59 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



(dua puluh enam juta tujuh ratus dua belas ribu rupiah)

- Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena Penggugat melanggar Pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT.Saptaindra Sejati 2023-2024 sejak gugatan didaftarkan sejak 9 Juli 2024;

- Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayarkan hak-hak penggugat konvensi atas sahnya pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 9 Juli 2024 karena Penggugat melanggar Pasal 74 ayat (1) huruf k dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT.Saptaindra Sejati 2023-2024 sejumlah Rp37.167.840.00 (tiga puluh tujuh juta seratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon:  $0,5 \times 9 \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp}17.172.000,00$

Uang penghargaan Masa Kerja:  $1 \times 5 \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp}19.080.000,00$

Penggantian hak: Cuti tahunan (6 hari)

$\frac{6}{25} \times \text{Rp}3.816.000,00 = \text{Rp. 915.840}$

Jumlah = Rp37.167.840.00

(tiga puluh tujuh juta seratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

#### DALAM REKONVENSII

- Menolak gugatan reconvensi Penggugat Reconvensi untuk seluruhnya;

(3.3.4) Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim telah berupaya secara bersungguh-sungguh untuk mencapai permufakatan bulat dalam perkara ini, namun hal tersebut tidak dapat tercapai, maka putusan diambil dengan suara terbanyak;

#### 3.4 DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI

(3.4.1) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Reconvensi dikabulkan sebagian dan gugatan Pengugat Reconvensi/ Tergugat Konvensi dikabulkan sebagian juga maka Penggugat Reconvensi/Tergugat Konvensi dihukum untuk membayar biaya perkara;

Halaman 60 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



(3.4.2) Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

(3.5) Memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama PT. SAPTAINDRA SEJATI Periode 2023-2024, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir kali melalui UU No 6 tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### 4. MENGADILI :

##### DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Hukum antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi sejak Putusan ini diucapkan pada tanggal 15 Oktober 2024 dengan mewajibkan kepada Tergugat Konvensi membayar Hak – hak Penggugat Konvensi sebagai berikut :

|                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| a. Tunjangan Hari Raya | = Rp3.816.000,-         |
| b. Upah Proses         | = Rp22.896.000,-        |
| <b>Jumlah</b>          | <b>= Rp26.712.000,-</b> |

(dua puluh enam juta tujuh ratus duabelas ribu rupiah)
3. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya.

##### DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi sebagian;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT SAPTAINDRA SEJATI Tahun 2023-2024;
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi dapat melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 70 ayat (55) Perjanjian Kerja Bersama PT Saptaindra Sejati Tahun 2023-2024;

Halaman 61 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan secara hukum Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: 63/SP-PHK/IRL/ADMO/XI/2023 tanggal 10 November 2023 yang diterbitkan Penggugat Rekonvensi adalah sah dan mempunyai kekuatan hukum;
5. Memerintahkan kepada Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang Pisah dan uang penggantian hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi sejumlah Rp. 3.777.840,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Uang Pisah 25%x 3xRp.3.816.000.00 = Rp2.862.000.00
  - b. Penggantian Hak lainnya, terdiri dari :
    - Cuti Tahunan (6 hari) = Rp915.840,00
    - Cuti Besar (0 hari) = Rp 0.00Jumlah = **Rp3.777.840.00**  
(tiga juta tujuh ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya.

## DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI

1. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.68.000,00,- (enam puluh delapan ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam Rapat Musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada Hari Jumat tanggal 4 Oktober 2024 oleh kami HAPSARI RETNO WIDOWULAN, S.H., sebagai Hakim Ketua, MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn., dan ARI LAZUARDI, SH., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 15 Oktober 2024 telah diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik, dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, NOVI SINTA WATI, SH sebagai Panitera Pengganti dan telah diunggah ke dalam sistem informasi pengadilan (SIP) pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

ttd

ttd

Halaman 62 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn.  
S.H.

HAPSARI RETNO WIDOWULAN,

ttd

ARI LAZUARDI, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

NOVI SINTAWATI, SH

## Perincian biaya Perkara:

1. Panggilan Tergugat ..... Rp38.000,00.
  2. PNBP Tergugat ..... Rp10.000,00.
  3. Materai.....Rp10.000,00.
  4. Redaksi.....Rp10.000,00.
- Jumlah Rp68.000,00.

(enam puluh delapan ribu rupiah)

Halaman 63 dari 63 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bjm

### Disclaimer

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