



PUTUSAN

Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT HERO KRIDA UTAMA, berkedudukan di Jalan Sungai Ampal, Komplek Ruko Centra Eropa Blok AC.4 Nomor 6-7, Balikpapan Baru Kelurahan Damai Kota Balikpapan Kalimantan Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Herman Suradiraja, bertempat tinggal di Bantul Km 5.5 Dusun Sawit, Desa Panggunharjo, Yogyakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Desember 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

MOCH. SULAIMAN, bertempat tinggal di Jalan Slamet Rfiyadi Gg.4 RT.014 Kelurahan Teluk Lerong Ulu Kecamatan Sungai Kujang Kota Samarinda, dalam hal ini memberi kuasa kepada Indra, S.H., Advokat pada Kantor "Indra, S.H., & Rekan", bertempat tinggal di Jalan Otto Iskandarninata Gg. Budiman RT 23 Nomor 10 Kelurahan Sidodamai Samarinda, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Januari 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat Jabatan Foreman Mekanik yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), mulai bekerja pada tanggal 9 Juni 2008 hingga Tergugat mengeluarkan surat Pemberhentian Status Hubungan Kerja (PHK) Nomor Ref 018/INT/HRGA-HKU/I/2013 tanggal 17 Januari 2013, dengan masa kerja 4 (empat) tahun 7 (tujuh) bulan, dengan upah terakhir Rp7.553.754,00 (tujuh juta lima ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh empat rupiah);

Hal. 1 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berjalan dengan baik di perusahaan. Baru pada tanggal 2 Desember 2012 Penggugat mendapatkan Surat Peringatan I (SP I) dari Tergugat, oleh karena Penggugat memecahkan lampu tower di lokasi kerja tanpa sengaja. Hal mana didasarkan pada Surat Panggilan Karyawan tanggal 7 Desember 2012 setelah Tergugat menerima Rekomendasi Safety Commite pada tanggal 30 November 2012 Nomor 018/HKU-SP3/HSE/XI/2012;
3. Bahwa setelah Surat Peringatan I (SP I) diberikan kepada Penggugat, Tergugat kembali mengeluarkan surat alih tugas (mutasi) kepada Penggugat pada tanggal 3 Desember 2012 dari Site Kota Bangun dan akan dipindahkan ke Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara;
4. Bahwa terhadap surat alih tugas (mutasi) tersebut, Penggugat mengajukan surat permintaan penangguhan alih tugas (mutasi) pada tanggal 11 Desember 2012, oleh karena Penggugat sedang berobat mengikuti program kehamilan setelah 2 (dua) tahun menikah belum memiliki keturunan (anak) yang mengharuskan Penggugat dan isteri Penggugat melakukan control setiap 2 minggu sekali di Rumah Sakit I.A. Moeis Samarinda. Hal ini didasarkan pada Surat Keterangan Diagnosis Dokter Rumah Sakit I.A. Moeis Samarinda pada tanggal 10 Desember 2012;
5. Bahwa setelah surat permintaan penangguhan mutasi kerja tersebut Penggugat ajukan, Tergugat menanggapi surat Penggugat dengan mengeluarkan Surat Panggilan I pada tanggal 17 Desember 2012, kemudian disusul Surat Pemberitahuan/Panggilan II pada tanggal 23 Desember 2012, dan Surat Pemberitahuan/Panggilan III pada tanggal 8 Januari 2013 serta Surat Peringatan Terakhir pada tanggal 9 Januari 2013. Bahwa terhadap Surat Panggilan I, II, III dan peringatan terakhir tersebut, Penggugat tetap kooperatif dan memenuhi panggilan untuk menemui HRD guna menyampaikan alasan penolakan Penggugat sebagaimana tersebut pada poin 4) di atas. Hal mana memang benar Penggugat sedang berobat mengikuti program kehamilan dan harus melakukan control 2 minggu sekali berdasarkan surat Diagnosis Dokter dari Rumah Sakit I. A. Moeis Samarinda;
6. Bahwa Tergugat terus mendesak dan mengharuskan Penggugat agar menerima kebijakan alih tugas (mutasi) tersebut, tanpa memberikan waktu bagi Penggugat untuk berfikir dan mempertimbangkan ulang tawaran alih tugas (mutasi) kerja di Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, sehingga pada tanggal 17 Januari 2013 Tergugat mengeluarkan Surat Pemberhentian Hubungan Kerja Nomor Ref: 018/



INT/HRGA-HKU/I/2013 yang intinya melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat;

7. Bahwa setelah dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Tergugat menolak membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah dengan dalih Penggugat dianggap mengundurkan diri oleh Tergugat. Hal mana bertolak belakang dari fakta bahwa Penggugat tidak pernah menyatakan mengundurkan diri dan masih menjalankan tugas dan bekerja seperti biasa sebagai karyawan seperti biasanya di Site Kota Bangun serta mengisi absen sebagaimana mestinya;
8. Bahwa keputusan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat seluruhnya memenuhi unsur Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal mana telah dilanggar oleh Tergugat;
9. Bahwa Penggugat oleh karenanya menuntut hak normative terhadap Tergugat sesuai ketentuan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Uang Pesangon 5 X Rp7.553.754,00	=Rp37.768.770,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp7.553.754,00	=Rp15.107.508,00
c. Uang Pisah 15% Uang Perumahan dan Pengobatan	
<u>15 % X Rp52.876.278,00 (a + b)</u>	<u>= Rp7.931.441,00</u>
Jumlah	= Rp60.807.719,00

Terbilang : (enam puluh juta delapan ratus tujuh ribu tujuh ratus sembilan belas rupiah).

10. Bahwa sejak dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tergugat sama sekali tidak memberikan waktu kepada Penggugat untuk berfikir dan mempertimbangkan ulang tawaran alih tugas (mutasi) kerja tersebut serta menghentikan/tidak membayar upah proses/berjalan sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Oleh karenanya Penggugat juga menuntut terhadap Tergugat untuk membayar upah proses/berjalan selama 6 bulan berturut-turut dari bulan Januari 2013 sampai Juni 2013 sebesar Rp6 X Rp7.553.754,00 = Rp45.322.524,00 (empat puluh lima juta tiga ratus dua puluh dua ribu lima ratus dua puluh empat rupiah);
11. Bahwa Penggugat telah berupaya menuntut hak-hak Penggugat kepada Tergugat melalui perundingan bipartit pada tanggal 31 Januari 2013 hingga melahirkan risalah perundingan bipartit, namun gagal. Selanjutnya Perundingan mediasi melalui mediator hubungan industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan

Hal. 3 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong, hingga Mediator mengeluarkan anjuran tanggal 26 Maret 2013, dan terhadap anjuran tersebut Penggugat menolak;

12. Bahwa penolakan Penggugat terhadap anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong, karena Mediator tidak mendasarkan perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah dalam anjurannya sesuai dengan slip gaji Penggugat yang seharusnya memuat gaji sebesar Rp7.553.754,00 (tujuh juta lima ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh empat rupiah) namun yang dimuat gaji Rp7.411.304,00 (tujuh juta empat ratus sebelas ribu tiga ratus empat rupiah). Hal mana bertentangan dengan slip gaji yang sebenarnya;
13. Bahwa mohon pula agar Tergugat di hukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai dalam melaksanakan putusan ini, terhitung sejak hari ke 8 dari teguran (*aanmaning*) untuk melaksanakan isi putusan dalam perkara ini sampai Tergugat melaksanakan isi putusan dalam perkara ini;
14. Bahwa oleh karena Penggugat mempunyai bukti-bukti yang kuat dalam perkara ini, maka mohon agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan maupun kasasi;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 17 Januari 2013;
4. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah sebesar Rp60.807.719,00 (enam puluh juta delapan ratus tujuh ribu tujuh ratus sembilan belas rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses/berjalan selama 6 bulan dari bulan Januari 2013 sampai Juni 2013 sebesar Rp45.322.524,00 (empat puluh lima juta tiga ratus dua puluh dua ribu lima ratus dua puluh empat rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai dalam melaksanakan putusan ini;
7. Menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah diletakkan dalam perkara ini adalah sah dan berharga;
8. Menyatakan bahwa putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan maupun kasasi;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Apabila Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda c.q. Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

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

- Bahwa gugatan Penggugat tanggal 19 Juni 2013 yang direvisi tanggal 16 Juli 2013 tidak konsisten, sebab posita tidak sejalan dengan petitum, dalam petitum dimintakan untuk dinyatakan sita jaminan sah dan berharga sementara dalam posita tidak ada didalilkan permintaan sita jaminan sehingga petitum melebihi posita yang mengakibatkan gugatan Penggugat cacat formil sehingga menurut hokum dianggap kabur (*obscur libel*) oleh karenanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) (Yurisprudensi MARI Nomor 492 K/SIP/1970 tanggal 21 November 1970);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor 14/G/2013/PHI.Smda. tanggal 4 Februari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak tanggal 17 Januari 2013;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dalam pemutusan hubungan kerja dengan rincian sebagai berikut:

Hal. 5 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang pesangon dengan masa kerja 4 (empat) tahun 7 (tujuh) bulan dengan gaji sebesar Rp7.553.754,00 per bulan, terdiri atas 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang perinciannya sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $Rp1 \times 5 \times Rp7.553.754,00 = Rp37.768.770,00$
 - Uang penghargaan masa kerja: $1 \times 2 \times Rp7.553.754,00 = Rp15.107.508,00$;
 - Penggantian Hak: $15 \% \times Rp52.876.278,00 = Rp7.931.441,00$;
 - Total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah sama dengan Rp60.807.719,00 (enam puluh juta delapan ratus tujuh ribu tujuh ratus sembilan belas rupiah);
- 4 Membebaskan biaya atas perkara ini kepada Negara;
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 4 Februari 2014 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Desember 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Februari 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 02/KAS/2014/PHI.Smda. jo. Nomor 14/G/2013/PHI.Smda. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 17 Februari 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat) pada tanggal 19 Februari 2014, kemudian Penggugat) mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 4 Maret 2014;

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

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



- 1 Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak dapat menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut dengan baik dan untuk itu Pemohon Kasasi (semula Tergugat) telah menyatakan mohon pemeriksaan dalam Tingkat Kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut pada tanggal 4 Februari 2014, hari Selasa;
- 2 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dan tidak melaksanakan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku atau telah salah melaksanakan hukum acara tersebut;
- 3 Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) berpendapat seperti dalam Nomor 2 diatas dengan berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Bahwa gugatan Termohon (semula Penggugat) tanggal 19 Juni 2013 yang telah direvisi tanggal 16 Juli 2013 terbukti tidak konsisten, terbukti mengubah kejadian materiil yang menjadi dasar gugatan dan bersifat menambah tuntutan sehingga tidak sesuai dengan syarat perubahan gugatan sebagaimana Mahkamah Agung tanggal 6 Maret 1971 Nomor 209 K/Sip/1970, serta tentang perubahan atau penamhahan gugatan tidak aratur dalam HR/RB.g. namun dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. dijelaskan bahwa perubahan atau penambahan gugatan diperkenankan asal tidak menambah dasar gugatan (Posita) dan tidak merugikan Tergugat (Mahkamah Agung tanggal 11 Maret 1970 Nomor 454 K/Sip/1970, tanggal 3 Desember 1974 Nomor 1042 K/Sip/1971 dan tanggal 29 Januari 1976 Nomor 823 K/Sip/1973) namun dalam hal ini perubahan gugatan sangat merugikan Pemohon Kasasi (semula Tergugat), sebab juga dalam hal ini posita sudah tidak sejalan dengan petitum, dalam petitum dimintakan sita jaminan sah dan berharga sementara dalam posita tidak ada dalil permintaan sita jaminan sehingga petitum melebihi posita yang mengakibatkan gugatan Penggugat cacat formil sehingga menurut hukum dianggap *obscuur libel* (kabur), oleh karenanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 492 K/Sip/1970 tanggal 21 November 1970 disisi lain obyek gugatan yang diajukan Termohon (semula Penggugat) adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun Termohon (semula Penggugat) mendalilkan bahwa obyek sengketa yang diperselisihkan adalah perselisihan hak yang menyangkut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sehingga berdasarkan uraian tersebut nyata sekali obyek gugatan

Hal. 7 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon (semula Penggugat) menurut hukum dianggap kabur (*obscuur libel*) dan tidak jelas, karena itu gugatan Termohon (semula Penggugat) adalah batal demi hukum atau sekurang-kurangnya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) sehingga dalam hal ini Majelis Hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial telah salah melaksanakan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang beriakku atau telah salah melaksanakan hukum acara tersebut mengingat berdasarkan Pasal 136 HIR bahwa penyelesaian eksepsi lain diluar eksepsi kompetensi diperiksa dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara. Dengan demikian pertimbangan dan amar putusan mengenai eksepsi dan pokok perkara, dituangkan bersama secara keseluruhan dalam putusan akhir. Apabila eksepsi dikabulkan maka putusan bersifat negatif, sedangkan apabila eksepsi ditolak maka putusan bersifat positif berdasarkan pokok perkara, namun dalam putusan ini Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah memutus eksepsi yang bersifat positif bersarna sama dengan pokok perkara dengan mengabaikan hukum yang menjadi dasar gugatan, mengabaikan petitum yang tidak jelas, dan mengabaikan kontradiksi antara posita dengan petitum (mengabaikan bantahan atau tangkisan/objektion dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat) sehingga tidak berdasarkan Pasal 136 HIR.;

Dalam Pokok Perkara:

Dalam Pakok Perkara hahwa benar Permohonan Kasasi (semula Tergugat) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri mengingat Penggugat tidak hadir kerja berturut-turut 5 (lima) hari ditempat kerja yang baru (*di job site tabang*) setelah sebelumnya telah dipanggil secara patut sebanyak 3 (tiga) kali (bukti T-7, T-8 dan T-10), sebagaimana dikatakan dalam Pasal 168 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri". Dan juga Pasal 12 angka 12 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 9 Juni 2009 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak (bukti T-3 & bukti T-11) yang mengatakan bahwa: "tidak hadir kerja (mangkir) selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah dan tidak dapat diterima oleh atasan". Hal ini juga telah diperkuat dengan saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (semula

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)



Tergugat) bahwa benar Termohon (semula Penggugat) telah dipanggil secara patut sebanyak 3 (tiga) kali, Termohon (semula Penggugat) tidak bersedia berangkat ke *job site tabang* meskipun telah difasilitasi transportasinya oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk berangkat, dan telah disaksikan oleh para saksi bahwa Termohon (semula Penggugat) mangkir tidak masuk kerja di *job site tabang* selama berturut-turut 5 (lima) hari kerja, hal ini terbukti secara tertulis bahwa tidak adanya absensi masuk kerja di *job site tabang* dan diperkuat dari keterangan para saksi juga bahwa Termohon (semula Penggugat) tidak berada di *job site tabang*, hal ini berarti bahwa Termohon (semula Penggugat) menolak dimutasikan ke *job site tabang* dan telah melanggar Pasal 1 angka 4 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tentang Domisili Perjanjian Jabatan dan Lokasi Kerja yang dikatakan bahwa: "Meningat kebutuhan dan kepentingan Perusahaan atau dengan memperhatikan kemampuan pihak kedua, maka pihak kedua/perusahaan dapat saja dipekerjakan disegala bagian perusahaan dan atau lokasi kerja yang berbeda", hal ini berarti bahwa Pekerja harus bersedia ditempatkan/dimutasikan dimanapun sepanjang masih dalam wilayah kerja perusahaan dan mutasi merupakan hak & wewenang perusahaan, sebagaimana telah disepakati oleh para pihak baik pekerja maupun pengusaha/perusahaan, sehingga perjanjian/kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tersebut merupakan "*pacta sunt servanda*" yaitu merupakan undang-undang bagi kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha/perusahaan untuk ditaati dan disepakati bersama;

2. Dalam pokok perkara bahwa alasan penolakan Termohon (semula Penggugat) untuk dipindahtugaskan tidak berdasar dan Termohon (semula Penggugat) tidak dapat membuktikan bahwa Termohon (semula Penggugat) dalam keadaan sakit, terbukti Termohon (semula Penggugat) dalam keadaan sehat mengingat sebelum dimutasikan ke *job site tabang* Termohon (semula Penggugat) dalam keadaan sehat mengingat sebelum dimutasikan ke *job site tabang* SP-3, begitu dimutasikan ke *job site tabang* (Bukti T-5) Termohon (Semula Penggugat) mencari-cari alasan untuk tidak bersedia/menolak mutasi di *job site tabang*, padahal baik di *job site tabang* maupun di Job Site SP3 telah ada Dokter Puskesmas setempat dan telah ada Petugas Paramedik Perusahaan sehingga dari keterangan Termohon (semula Penggugat) tidak dapat dikatakan sah menurut hukum serta dari keterangan para saksi yang diajukan terbukti bahwa Termohon (semula Penggugat) bekerja seperti biasa sebagaimana bekerja semestinya dan dalam keadaan sehat secara fisik, perusahaan telah memberikan kebebasan kepada para karyawan yang ditempatkan ke *job site*

Hal. 9 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



tabang maupun di *job site* yang lain untuk membawa keluarga maupun pasangannya/isterinya yang sah apabila memang pekerja tersebut akan melakukan program ingin punya anak, sehingga dalam hal ini Perusahaan menolak penangguhan mutasi (Bukti T-6) yang diajukan oleh Termohon (semula Penggugat) dan juga Pemohon Kasasi (semula Tergugat) menolak (bukti surat keterangan Dokter/Diagnosis) yang diajukan Termohon (semula Penggugat) sebagaimana surat keterangan diagnosis pada bagian saran bahwa menyatakan kontrol tiap 2 (dua) minggu, tidak ada saran untuk istirahat, hal ini bukan berarti yang bersangkutan/Penggugat tidak sehat dan tidak ada alasan untuk menolak mutasi karena surat keterangan dari dokter tersebut, akan tetapi yang bersangkutan/Penggugat hanya menolak mutasi untuk ditempatkan di *job site tabang* yang lebih jauh lokasinya meskipun telah difasilitasi oleh perusahaan, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana telah diberlakukan kepada seluruh karyawan PT Hero Krida Utama bahwa perusahaan melakukan *Medical Check Up* (MCU) secara periodik kepada seluruh karyawan sebagaimana telah diatur dalam undang-undang tersebut yang bertujuan untuk menilai kemampuan tenaga kerja melaksanakan pekerjaan tertentu dari segi kesehatan mendeteksi gangguan kesehatan yang mungkin terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja serta identifikasi penyakit akibat kerja, sehingga perusahaan taat terhadap Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja salah satunya dengan melakukan pemeriksaan secara periodik kesehatan karyawan dengan melakukan *Medical Check Up* (MCU) khususnya untuk karyawan yang ditempatkan di *job site tabang* telah dilakukan MCU mulai tanggal 9 Oktober 2012 secara terjadwal untuk mengetahui kondisi kesehatan karyawan PT Hero Krida Utama, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Hero Krida Utama adalah karyawan yang kondisinya sehat dan dapat melakukan aktifitas kerja secara normal termasuk Termohon (semula Penggugat);

Apabila Termohon (semula Penggugat) menyatakan dirinya tidak sehat atau Un-Fit maka semestinya Termohon (semula Penggugat) taat kepada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan Kerja, yang berarti Penggugat harus melakukan kontrol pemeriksaan laboratorium dengan melakukan *Medical Check Up* sehingga bukti-bukti tidak sehatnya Penggugat ditolak oleh Perusahaan/Tergugat karena tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja beserta peraturan pelaksanaannya (seperti Permenakertrans Nomor Per. 02/MEN/1980 dan Permenakertrans Nomor Per.03/MEN/1982);



- 3 Dalam pokok perkara bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) membantah dalil gugatan Termohon (semula Penggugat) point 6 yang menyatakan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) mendesak Termohon (semula Penggugat) supaya menerima mutasi tersebut, Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak pernah mendesak untuk pindah tugas (bukti T-5) pemindahan tersebut karena telah disepakati dalam Pasal 1 angka 4 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditandatangani para pihak serta mutasi tersebut dengan mengingat kebutuhan Perusahaan/Tergugat, sama hal-nya ketika Termohon (semula Penggugat) pernah dialihtugaskan dari lob site sambutan ke *job site* SP-3 yang waktu itu tidak ada permasalahan dan Penggugat melaksanakan mutasi tersebut, sehingga disimpulkan bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak pernah mendesak Termohon (semula Penggugat) akan tetapi mutasi semata-mata karena kebutuhan perusahaan/Tergugat bukti tertulis dan dan para saksi telah memperkuat hal tersebut;
- 4 Dalam pokok perkara bahwa pengunduran diri tidak harus dengan mengajukan surat pengunduran diri, tetapi dengan tidak hadir ditempat kerja berturut-turut 5 (lima) hari telah dikualifikasikan “mengundurkan diri” sebagaimana diatur dalam Pasal 168 (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri” sedangkan alasan Termohon (semula Penggugat) mengisi absen di SP-3 Kota Bandung adalah tidak tepat dan tidak sah secara hukum Termohon (semula Penggugat) telah dianggap berada di *job site tabang* sejak menerima surat mutasi dari Perusahaan/Tergugat/ Pemohon Kasasi (Bukti T-5);
- 5 Dalam pokok perkara bahwa tuntutan hak normatif Termohon (semula Penggugat) untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah total Rp60.807.719,00 adalah tidak berdasar, Pemohon Kasasi (semula Tergugat) berkesimpulan semestinya berdasarkan Pasal 168 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan: “PHK sebagaimana dimaksud ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak
Hal. 11 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” mengingat uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja antara Termohon (semula Penggugat) dan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) (Bukti T-3) dan perusahaan belum mempunyai peraturan perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama, maka secara hukum tidak ada kewajiban Perusahaan/Tergugat untuk memberikan uang pisah, kewajiban Perusahaan/Tergugat menurut ketentuan tersebut adalah hanya memberikan uang penggantian hak saja, dalam amar 3 (ketiga) Putusan Nomor 14/G/2013/PHI.Smda ini Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum khususnya terhadap perkara perselisihan hubungan industrial ini karena tidak menerapkan dan mengabaikan Hukum Materiil sebagaimana Pasal 168 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan: "PHK sebagaimana dimaksud ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama", namun mengingat Perusahaan PT Hero Krida Utama (Pemohon Kasasi/ semula Tergugat) belum mempunyai peraturan perusahaan sehingga tidak ada kewajiban dari Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk melaksanakan kewajiban memberikan uang pisah, kewajiban Pemohon Kasasi menurut hukum hanyalah memberikan uang penggantian hak kepada Termohon (semula Penggugat), kemudian dalam putusan ini juga terdapat kurang cermatan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industri bahwa besarnya gaji (*Take Home Pay*) Termohon (semula Penggugat) adalah sebesar Rp6.889.421,00 bukanlah sebesar Rp7.533.754,00 sebagaimana bukti (T17-24) yang dijadikan dasar perhitungan pemberian Pesangon;

- 6 Dalam petitum Termohon (semula Penggugat) bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak berdasar, Hubungan Kerja antara Termohon (Semula Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak berdasar, hubungan kerja antara Termohon (semula Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) putus sejak



tanggal 19 Januari 2013 (sebagaimana bukti T-11) tuntutan untuk menghukum Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk membayar uang pesangon-uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sebesar Rp60.807.719,00 adalah tidak berdasar hukum, tuntutan tentang upah proses, *dwangsom* (uang paksa) dan *conservatoir beslag* (sita jaminan) serta tentang putusan perkara ini dilaksanakan terlebih dahulu dalam perkara hubungan industrial tidak ada dasarnya sehingga mohon dapat diabaikan serta menghukum Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini tidaklah tepat, hal ini telah diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mengatakan bahwa "Dalam Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) mengingat dalam perkara ini nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 maka Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak dikenakan biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena putusan *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pertimbangan sudah tepat dan benar yaitu tidak salah menerapkan hukum serta tidak melanggar hukum yang berlaku untuk mengabulkan gugatan didasari pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat berhasil membuktikan dalil gugatannya yaitu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak tanggal 17 Januari 2013;

Sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil bantahannya;

Bahwa alasan selebihnya hanya pengulangan dari yang sudah dipertimbangkan *Judex Facti*;

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

Hal. 13 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT HERO KRIDA UTAMA tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa tanggal 26 Agustus 2014** oleh **Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, S.H.,M.H.**, dan **Arsyad, S.H.,M.H.** Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh **Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd/Bernard, S.H.,M.H.,

Ttd/Arsyad, S.H.,M.H.

K e t u a,

Ttd/

Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn,

Panitera Pengganti,

Ttd/

Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.,



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

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI,SH.,MH.
NIP. 195 912 07 1985 122 002

Hal. 15 dari 15 Hal. Put. Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2014