



PUTUSAN

Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

SEMPURNA GINTING, SKM, S.H., Pekerjaan Karyawan PT. Pertamina Bina Medika sebagai staf Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Pangkalan Brandan, bertempat tinggal di Jalan Jend. Gatot Subroto Nomor 155, Kelurahan Bandar Senembah, Kecamatan Binjai Barat, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini bertindak sendiri, sebagai Pemohon Kasasi juga Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. PERTAMINA BINA MEDIKA (PERTAMEDIKA), berkedudukan di Jalan Kyai Maja Nomor 43 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, yang diwakili oleh Dr. dr. MARDJO SOEBIANDONO, Sp.B., Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada AMIR KARYATIN, S.H., dan kawan-kawan Para Advokad dan Konsultan Hukum dari kantor Advokad dan Konsultasi Hukum AMIR HARGIANTO & Partners, yang berkantor di Komplek Sentra Pemuda, Jalan Pemuda Kav.61 Nomor 3, Jakarta Timur, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri mewakili kepentingan pemberi kuasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 September 2016, sebagai Pemohon Kasasi juga Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Gugatan Perselisihan Kepentingan yang Penggugat ajukan, telah dilakukan Prosedur Penyelesaian melalui Proses Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat dan telah

Halaman 1 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghasilkan Surat Anjuran Nomor 565-1427.3/DISNAKERTRANS/2015, tertanggal 18 Desember 2015, sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dan alat bukti. Terhadap Anjuran tersebut, Penggugat menyatakan Menerima dan Bersedia menjalankan Anjuran, akan tetapi Tergugat Menolak Anjuran tersebut. Sehingga oleh karenanya berdasarkan dengan Pasal 14 *juncto* Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sangat beralasan apabila Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

2. Bahwa pada kenyataannya Perselisihan Kepentingan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat yang telah diupayakan penyelesaiannya melalui Mediasi, akan tetapi justru Tergugat yang Menolak Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat, seyogyanya Tergugat lah yang melanjutkan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, namun Tergugat justru telah melakukan perbuatan sepihak lainnya dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, sehingga Penggugat akhirnya yang mengambil upaya penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Bahwa terhadap perselisihan yang terjadi, berdasarkan Pasal 3 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Pertamina Bina Medika dengan Wadah Komunikasi Pekerja PT. Pertamina Bina Medika (WKP PERTAMEDIKA) Tahun 2015-2017, yang telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans NomorKep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015, yang berbunyi "KEWAJIBAN DAN HAK PERTAMEDIKA, Apabila PERTAMEDIKA melanggar/tidak menjalankan isi PKB dengan benar, sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku" dan berdasarkan Pasal 56 huruf b *juncto* Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memeriksa dan memutus perkara *a quo* yang diajukan;

DASAR HUKUM GUGATAN

Yang menjadi dasar diajukannya Gugatan ini adalah:

Halaman 2 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Penjelasan Umum Alinea I, Pasal 14, Pasal 81, Pasal 56 huruf b, Pasal 86, Pasal 96 ayat (1);
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 93 ayat (2) huruf f, Pasal 151, Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3);
3. Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Pertamina Bina Medika dengan Wadah Komunikasi Pekerja PT. Pertamina Bina Medika (WKP PERTAMEDIKA) Tahun 2015-2017, yang telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans NomorKep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015

ALASAN-ALASAN GUGATAN

Adapun yang menjadi alasan-alasan diajukannya gugatan ini adalah:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Pertamina Bina Medika yang mulai bekerja terhitung sejak tanggal 15 November 1999, kemudian diangkat menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) pada tanggal 25 Mei 2001, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Rumah Sakit Pusat PERTAMINA Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001, untuk penempatan lokasi di RSPP Jakarta, kemudian dimutasikan menjadi Staff SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan RSPPB) berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Pertamina Bina Medika Nomor Kpts-1246/A00000/2011-S8 tanggal 23 September 2011;
2. Bahwa pada tanggal 03 Juni 2015 tiba-tiba Tergugat secara sepihak memberikan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, kepada Penggugat;
3. Bahwa Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 03 Juni 2015 yang dikeluarkan secara sepihak oleh Tergugat menyatakan Penggugat "telah menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA yaitu Saudara sebagai Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Ka. SDM dan menggunakan bobot jabatan dan resiko jabatan sebagai Kepala SDM untuk diri sendiri, yang merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB PERTAMEDIKA) Tahun 2015-2017 Pasal 6 ayat 2, ayat 3, ayat 5 jo pasal 47 ayat 12 huruf e dan ayat 13 huruf b point v", tanpa pernah melakukan suatu prosedur pemeriksaan apapun, seperti dipanggil, diklarifikasi, ditunjukkan kesalahan, dimintai keterangan ataupun pembuktian lainnya dalam rangka

Halaman 3 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjatuhkan Sanksi sebagaimana yang dituduhkan dan terdapat dalam surat peringatan ketiga atau terakhir tersebut;

4. Bahwa atas dasar kesalahan sebagaimana yang dituduhkan dan terdapat di dalam surat peringatan ketiga atau terakhir tersebut, pada tanggal 30 Juli 2015 Tergugat juga kemudian mengeluarkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang MUTASI PEKERJA PT. PERTAMINA MEDIKA;
5. Bahwa atas diterbitkannya kedua surat tersebut di atas yakni Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 dan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang MUTASI PEKERJA PT. PERTAMINA MEDIKA, Penggugat telah melakukan berbagai macam upaya agar dapat diselesaikan secara internal antara Penggugat dengan Tergugat, upaya yang juga difasilitasi oleh Serikat Pekerja yang bernama Wadah Komunikasi Pekerja (WKP) Pertamedika;
6. Bahwa upaya penyelesaian yang telah dilakukan secara Internal ternyata tidak mendapat respon positif dari Tergugat, sehingga akhirnya permasalahan ini dimintakan penyelesaiannya kepada beberapa pihak Eksternal, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat, Komisi Hak Asasi Manusia di Jakarta dan Perwakilan Ombudsman Sumatera Utara;
7. Bahwa ditengah proses penyelesaian yang dilakukan baik itu secara internal maupun eksternal, Tergugat lagi-lagi melakukan perbuatan tercela lainnya yaitu tidak memperbolehkan Penggugat untuk melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya setiap hari dilakukan, yakni dengan cara Mengusir Penggugat, Mengganti Kunci Pintu ruang kantor tempat Penggugat biasa bekerja. Hal ini dilakukan pada hari Senin tanggal 7 September 2015, sehingga keesokan harinya Selasa, 8 September 2015 Penggugat tidak lagi dapat bekerja. Bahkan jika Penggugat datang ke tempat biasa bekerja langsung diawasi oleh petugas Security, sehingga sejak saat itu Penggugat tidak lagi dapat bekerja seperti biasa. Hal ini berlangsung terus sampai saat ini;
8. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 565-1427.3/DISNAKERTRANS/2015, tertanggal 18 Desember 2015, yang diterima pada tanggal 31 Desember 2015, yang pada intinya adalah "agar Tergugat dan Penggugat untuk tetap melaksanakan segala kewajiban

Halaman 4 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masing-masing seperti semula hingga sampai diselesaikannya secara tuntas masalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir oleh Tergugat”;

9. Bahwa atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Penggugat mengirimkan jawaban yang ditembuskan kepada Tergugat, menyatakan Menerima dan siap untuk melaksanakan anjuran;
10. Bahwa ternyata Tergugat justru yang Menolak anjuran yang dikeluarkan dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Langkat melalui surat tanggal 7 Januari 2016, Nomor 0015/A00000/2016-S8;
11. Bahwa bukannya Tergugat beritikad baik untuk dapat menyelesaikan permasalahan, justru Tergugat pada tanggal 11 Februari 2016 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, yang Penggugat terima pada tanggal 17 Februari 2016;
12. Bahwa oleh karena tidak adanya penyelesaian atas permasalahan mendasar yang menjadi awal timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yakni timbulnya Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir tanpa ada dasar sama sekali yang berujung pada Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, maka demi kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;
13. Bahwa oleh karena tidak adanya batas waktu yang ditentukan dalam undang-undang dalam mengajukan gugatan atas Perselisihan Kepentingan, dan untuk gugatan atas dasar Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (*vide* Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004), maka dengan demikian Gugatan ini layak diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

DALAM PROVISI

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan Pekerja Tetap (PWTT) PT. Pertamina Bina Medika yang mulai bekerja sejak November 1999, dan menerima penghasilan setiap bulannya berupa upah dan insentif, Uang Cuti setiap setahun sekali yakni setiap tanggal 15 November serta Bonus Tahunan, yang masing-masing besarnya Upah, Insentif, Uang Cuti dan Bonus

Halaman 5 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahunan tersebut telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan, yang besarnya sebagai berikut :

- 1.1. Upah Tetap setiap bulan, terdiri dari Upah Pokok Rp5.125.182,00
Tunjangan Fungsional Rp 335.000,00 Tunjangan Daerah Rp386.000,00
- 1.2. Upah Tidak Tetap setiap bulan terdiri dari Tunjangan Daerah Terpencil Rp. 200.000,00 Bantuan Kehadiran Rp. 14.500,-/hari kerja dengan rata-rata sebulan adalah 22 hari = Rp 319.000,00
- 1.3. Iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS TK) setiap bulan sebesar Rp 247.878,00
- 1.4. Iuran Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) Bank BNI Simfoni setiap bulan Rp125.000,00;
- 1.5. Insentif Jasa Pelayanan/Insentif Jasa Kelompok (IJP/IJK) setiap bulan yang besarnya bergantung pada Jumlah Layanan yang terjadi pada bulan sebelumnya. Diasumsikan besarnya Insentif Jasa Pelayanan/Insentif Jasa Kelompok yang diterima bulan September 2015 sebesar Rp 1.768.544,00;

Jumlah Total Penghasilan setiap Bulan = Rp 8.506.604,00 (Delapan juta lima ratus enam ribu enam ratus empat rupiah);

- 1.6. Uang Cuti setiap Tahun Sekali yakni pada bulan November 2015 sebesar 1 (satu) bulan Upah Tetap yakni Rp 5.846.182,00 (Lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah)
2. Bahwa terhitung sejak bulan Oktober 2015 Tergugat tidak lagi menunaikan kewajibannya kepada Penggugat membayarkan Upah, Insentif dan Uang Cuti yang sebagaimana biasanya dan seharusnya Penggugat terima;
3. Bahwa selama belum ada penetapan mengenai pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dan pekerja tetap harus melaksanakan kewajibannya masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011; "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
4. Bahwa dalam perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, sejak awal Penggugat berusaha untuk menyelesaikan dengan jalan kekeluargaan dan musyawarah dalam hal ini mekanisme Bipartit baik itu langsung maupun dengan melibatkan Serikat Pekerja (WKP). Penggugat

Halaman 6 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juga selalu berusaha menunaikan semua kewajiban dan tidak pernah melakukan suatu perbuatan yang melanggar peraturan yang berlaku apalagi sampai berbuat anarkis yang merugikan pihak Tergugat;

5. Bahwa Tergugat kemudian melakukan Pengusiran pada tanggal 8 September 2015 yang menyebabkan Penggugat tidak lagi bisa bekerja sampai saat ini, dan ini adalah karena arogansi Tergugat sendiri. Sementara Penggugat selalu berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara yang baik dan tidak melawan hukum serta tetap melaksanakan kewajiban sampai dengan dilakukannya pengusiran;
6. Bahwa adanya pernyataan *"no work no pay"* yang berlaku dalam hubungan perburuhan tidak dapat diberlakukan dalam hal ini, mengingat Tergugat yang telah melakukan suatu perbuatan yang menyebabkan Penggugat tidak dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari sebagai kewajiban. Bukan karena keinginan Penggugat untuk tidak melaksanakan kewajiban, melainkan karena perbuatan Tergugat yang telah Mengusir dan tidak memperbolehkan Penggugat untuk melaksanakan kewajiban bekerja seperti biasanya. Hal ini telah ditegaskan dalam Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (ayat 1), Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha";
7. Bahwa Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, yang mengatakan agar "Tergugat dan Penggugat untuk tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing seperti semula hingga sampai diselesaikannya secara tuntas masalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir oleh Tergugat", Penggugat juga telah menyatakan menerima dan siap melaksanakan anjuran tersebut, menunjukkan kesungguhan Penggugat dalam melaksanakan kewajiban;
8. Bahwa oleh karena itu, berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera

Halaman 7 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan". Untuk itu agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memerintahkan kepada Tergugat untuk segera memenuhi kewajibannya membayarkan hak-hak yang selama ini diterima berupa Upah, Insentif dan Uang Cuti kepada Penggugat;

9. Bahwa Tergugat juga telah mengabaikan dan tidak mengindahkan peraturan yang terdapat dalam Pasal 49 dan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pertamedika Tahun 2015-2017 yang dibuat oleh Tergugat bersama dengan Wadah Komunikasi Pekerja (WKP) dimana Penggugat termasuk sebagai salah seorang pengurus Dewan Pimpinan Pusat (DPP) dan ikut serta dalam perumusan PKB;
10. Bahwa Penggugat merupakan seorang Kepala Keluarga yang menghidupi seorang isteri dan tiga orang anak dan sebagai tulang punggung keluarga yang selama ini menghidupi keluarga dari penghasilan/gaji yang selama ini Penggugat peroleh. Akibat perbuatan Tergugat yang telah menghentikan Upah dan PHK secara sepihak, telah menyebabkan terganggunya sendi perekonomian Penggugat;
11. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan besar dan merupakan anak perusahaan dari PT. PERTAMINA (PERSERO). Sebuah perusahaan Plat Merah milik Pemerintah yang seharusnya tunduk dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia. Apalagi peraturan yang ada di dalam internal perusahaan seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta Peraturan Perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan. Terlebih lagi Slogan Kerja, Kerja, Kerja dari Pemerintahan Presiden Joko Widodo yang seharusnya dipegang oleh Tergugat, sehingga permasalahan ini tidak perlu terjadi dan seharusnya dapat dihindari;
12. Bahwa semua yang telah Tergugat lakukan terhadap Penggugat telah menunjukkan arogansi, dengan sengaja dan sadar untuk melanggar, mengabaikan dan tidak patuh pada peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat sendiri oleh Tergugat, serta tidak menghargai dan tidak menghormati kedudukan negara dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja dan mengabaikan Program Pemerintah yang berusaha untuk menghindari PHK serta sedang menggalakkan pembangunan melalui Slogan Kerja, Kerja dan kerja;

Halaman 8 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Memutus terlebih dahulu gugatan *provisionil* ini, yaitu memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Upah, Insentif, dan Uang Cuti yang seharusnya Penggugat terima terhitung dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan April 2016 (selama 7 bulan), yang besarnya sebagai berikut :

13.1. Upah setiap bulan Rp 6.738.060,00

13.2. Upah Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp 1.685.590,00

Kekurangan Upah bulan Oktober = Rp 5.052.470,00

14.3. Upah bulan November 2015 – April 2016 (6 bulan)

= Rp 6.738.060,00 X 6 = Rp 40.428.360,00

14.4. Insentif Setiap bulan = Rp 1.768.544,00 (Asumsi rata2 Sept 15)

14.5. Insentif bulan Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp 115.780,00

Kekurangan Insentif bulan Oktober 2015 = Rp 1.652.764,00

14.6. Insentif bulan November 2015 – April 2016 (6 bulan)

= Rp 1.768.544,00 X 6 = Rp 8.842.720,00

14.7. Uang Cuti November 2015 = Rp 5.846.182,00

Jumlah Total = Rp 61.822.496,00

(Terbilang: enam puluh satu juta delapan ratus dua puluh dua ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah);

15. Bahwa tuntutan yang terdapat dalam *provisi* ini adalah bersifat mutlak, maka mohon Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (*vide* Pasal 96 ayat (4) *juncto* Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

16. Bahwa demi menghindari l'tikad yang tidak baik dari Tergugat dalam melaksanakan putusan *provisionil*, agar Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara *a quo* dapat memerintahkan uang paksa (*Dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp. 265.735 (Dua ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah) per hari (berdasarkan perhitungan upah Penggugat sebulan dibagi jumlah hari kerja 22 hari) sejak putusan dibacakan apabila Tergugat lalai dalam menjalankan putusan;

17. Bahwa demi menjamin agar Tergugat mau melaksanakan putusan ini dengan sukarela, maka mohon Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa

Halaman 9 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



perkara *a quo* dapat memerintahkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) atas aset Tergugat berupa Gedung H Lantai 6 Jalan Kiyai Maja Nomor 43 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan yang merupakan kantor Tergugat berada (*vide* Pasal 96 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

DALAM POKOK PERKARA

Segala sesuatu yang telah Penggugat uraikan di bagian depan merupakan satu bagian yang tidak terpisahkan dengan yang terdapat Dalam Pokok Perkara ini;

A. GUGATAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN

I. Terbitnya Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015;

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Pertamina Bina Medika yang mulai bekerja terhitung sejak tanggal 15 November 1999, kemudian diangkat menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) pada tanggal 25 Mei 2001, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Rumah Sakit Pusat PERTAMINA Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001, untuk penempatan lokasi di RSPP Jakarta, kemudian dimutasikan menjadi Staff SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPB) berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Pertamina Bina Medika Nomor Kpts-1246/A00000/2011-S8 tanggal 23 September 2011;
2. Bahwa selama menjadi Karyawan, Penggugat sama sekali tidak pernah melakukan kesalahan apapun, bahkan Penggugat sangat memegang teguh peraturan yang berlaku di Pertamedika. Hal ini dapat dibuktikan jika Penggugat tidak pernah mendapatkan teguran, surat peringatan apapun dari Tergugat. Bahkan Penggugat tercatat sebagai Karyawan yang berprestasi hal ini dibuktikan dengan diberikannya Kenaikan Golongan Istimewa kepada Penggugat dalam kurun waktu 1,5 Tahun dari Golongan 10 pada bulan Juni 2012 menjadi Golongan 9 pada bulan Desember 2013, dimana pada umumnya kenaikan golongan paling cepat baru dilakukan selama 4 (empat) tahun sekali;
3. Bahwa dalam rangka menegakkan peraturan yang berlaku di perusahaan, Penggugat sangat aktif dalam organisasi Serikat Pekerja/Wadah Komunikasi Pekerja (WKP) Pertamedika, dan sampai saat ini tercatat sebagai Pengurus Bidang Hubungan Industrial Dewan Pimpinan Pusat (DPP), yang berkantor Sekretariat di Jl. Kiyai Maja Nomor 43 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan;

Halaman 10 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa perselisihan kepentingan yang terjadi saat ini adalah secara tiba-tiba tanpa adanya sebuah proses apapun, Tergugat telah menerbitkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015 dan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang MUTASI PEKERJA PT. PERTAMINA MEDIKA, yang kemudian Tergugat juga menerbitkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8, tanggal 11 Februari 2016, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri;
5. Bahwa pada awalnya Penggugat dalam amplop tertutup menerima Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015 pada tanggal 17 Juni 2015 sekitar pk. 9.30 wib, melalui Direktur Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Berandan, dr. Kamsah Ginting, yang mengatakan “hanya bertugas menyampaikan saja surat dimaksud yang bersumber langsung dari Direktur Utama Pertamedika;
6. Bahwa Penggugat saat diberikan surat tersebut sangat terkejut keheranan mendapatkan surat dari Direktur Utama Pertamedika, kemudian setelah membuka dan membacanya menjadi lebih heran lagi dan bingung melihat isinya adalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir, yang isi lengkapnya sebagai berikut: “Kami Beritahukan bahwa Saudara telah melanggar ketentuan yang berlaku yakni: Saudara telah menyalahi prosedur dan etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA yaitu Saudara sebagai Staf SDM telah memasukkan tunjangan jabatan Ka. SDM dan menggunakan bobot jabatan dan resiko jabatan sebagai Kepala SDM untuk diri sendiri. Tindakan ini merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pertamina Bina Medika (PKB PERTAMEDIKA) Tahun 2015-2017 Pasal 6 ayat 2, ayat 3, ayat 4, ayat 5 *juncto* Pasal 47 ayat 12 huruf e dan ayat 13 huruf b point v. Maka dengan sangat menyesal kami terpaksa harus memberikan SURAT PERINGATAN TERTULIS KETIGA dan TERAKHIR kepada Saudara yang akan berlaku selama 6 (enam) bulan. Dengan adanya SURAT PERINGATAN TERTULIS KETIGA dan TERAKHIR ini, kami harapkan Saudara tidak lagi melakukan pelanggaran yang serupa maupun pelanggaran yang lain terhadap

Halaman 11 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan atau ketentuan Perusahaan yang berlaku di PERTAMEDIKA. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipahami dengan sebaik-baiknya. Atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih. PT. PERTAMINA BINA MEDIKA, Direktur Utama, Dr. dr. Mardjo Soebianto, SpB (ditandatangani)". Saat itu juga Penggugat menanyakan langsung kepada Direktur RSPPB dr. Kamsah Ginting, yang kemudian memberikan jawaban tidak mengerti surat dimaksud dan dr. Kamsah Ginting meminta Penggugat untuk menerima saja surat dimaksud;

7. Bahwa segala sesuatu yang dituduhkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebuah FITNAH yang telah membuat Nama Baik dan Integritas Penggugat menjadi Tercoreng;
8. Bahwa Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir yang dijatuhkan kepada Penggugat jelas akan menghancurkan Karir dan akan menjadi Catatan Buruk bagi Penggugat selamanya, yang jelas akan berdampak langsung pada kesejahteraan, seperti kenaikan golongan yang akan ditunda, bonus dan kenaikan gaji berkala yang tidak akan diberlakukan, dan sanksi-sanksi psikologis lainnya yang akan diterima berupa hinaan, hilangnya kepercayaan pekerja lain dikarenakan telah melakukan perbuatan tercela seperti yang dituduhkan, serta pandangan buruk yang akan dilekatkan atas kesalahan yang telah dituduhkan tersebut;
9. Bahwa oleh karena Kesalahan yang dituduhkan dalam Surat Peringatan Ketiga tersebut adalah Fitnah, maka Penggugat kemudian memberikan sanggahan melalui Surat Keberatan Terhadap Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir, tertanggal 17 Juni 2015, ditujukan kepada Direktur RSPPB, yang ditembuskan kepada Ketua Umum DPP WKP Pertamedika dan Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI) Pertamedika;
10. Bahwa oleh karena surat peringatan ketiga atau terakhir tersebut diterbitkan oleh Tergugat dari Jakarta, maka Penggugat membuat surat permohonan Pendampingan Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial, tertanggal 19 Juni 2015 yang ditujukan kepada Ketua Umum DPP WKP Pertamedika di Jakarta;
11. Bahwa Penggugat pada tanggal 25 Juni 2015 membuat Surat yang langsung ditujukan kepada Direktur Utama Pertamedika, yang berisikan tentang Laporan Perbuatan Fitnah, Pencemaran Nama

Halaman 12 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Baik dan Pembunuhan Karakter oleh Pejabat Pertamedika, Togar Hutabarat, SE (Wadir Adm & Keu RSPPB) dan dr. Nenry Herawati, MKKK (Eks Pjs. Direktur RSPPB), dengan harapan agar Direktur Utama bersedia mencari jalan keluar dan menemukan fakta kebenaran atas Fitnah yang terdapat dalam surat peringatan ketiga dan terakhir, yang juga ditembuskan kepada Direktur RSPPB, Direksi PERTAMEDIKA, Ketua DPP WKP dan SPI Pertamedika;

12. Bahwa Ketua Umum DPP WKP Pertamedika juga mengirimkan surat kepada Direktur Utama Pertamedika, Nomor 114/DPP WKP/VI/2015, tanggal 24 Juni 2015, perihal Permohonan Klarifikasi dan Pendampingan Penyelesaian Permasalahan Anggota WKP Pertamedika;
13. Bahwa Ketua Umum DPP WKP PERTAMEDIKA kembali mengirimkan surat kepada Direktur Utama PT. PERTAMEDIKA, Nomor 120/DPP.WKP/VII/2015, tanggal 29 Juli 2015, perihal Permohonan Klarifikasi Permasalahan Pekerja PERTAMEDIKA Anggota WKP an. Sempurna Ginting, S.K.M., S.H. Nomor Pegawai 001514 (Surat ke-2);
14. Bahwa sampai dengan dikirimkannya surat Ketua Umum DPP WKP tanggal 29 Juli 2015 tersebut di atas, Tergugat sama sekali tidak pernah membuat jawaban berarti dan hanya mendiamkan masalah yang terjadi. Dan ini adalah sungguh menjadi sebuah keanehan karena Tergugat yang telah menuduh sebuah kesalahan tetapi tidak berani dalam membuktikan tuduhannya, bahkan telah diminta berulang kali;
- A. Terbitnya Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Sebagai Jawaban dari Surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-140/L00000/2015-S8 tanggal 31 Maret 2015 tentang Permasalahan Pekerja;
 1. Bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 kepada Penggugat adalah merupakan jawaban atas Surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-140/L00000/2015-S8 tanggal 31 Maret 2015 tentang Permasalahan Pekerja, yang ditandatangani oleh Pejabat Sementara Direktur RSPPB saat itu yaitu dr. Nenry Herawati, MKKK yang dikirimkan kepada Direktur Utama Pertamedika;
 2. Bahwa Surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-140/L00000/2015-S8 tanggal 31 Maret 2015 tentang Permasalahan Pekerja, berisikan

Halaman 13 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tuduhan yang telah dilakukan oleh Penggugat yang semuanya adalah FITNAH dan Tidak Pernah Sama Sekali Dilakukan Pembuktian kepada Penggugat, yaitu :

- 2.1 Penggugat tidak pernah menyetorkan Dana Pengelolaan Parkir RSPP Brandan yang dikelola sendiri dari tahun 2013 sd September 2014 (21 Bulan) yang menyebabkan Potensi kerugian RSPPB sebesar Rp 94.500.000,00;
- 2.2 Pengangkatan Diri sendiri sebagai Kepala SDM dan Umum RSPPB (tanpa SK) sejak 2013 sd Oktober 2014 (21 bulan) dengan tujuan menikmati Tunjangan Jabatan sebagai Kepala. Selisih Gaji dan Insentif atas jabatan tersebut yang menimbulkan Potensi Kerugian RSPPB sebesar Rp100.800.000,00
- 2.3 Penyewaan Ambulance untuk Proyek di RIG Benggala EP Pangkalan Susu yang menimbulkan Potensi Kerugian RSPPB sebesar Rp 14.250.000,00
- 2.4 Pengadaan RTK sejak Tahun 2012 sd Oktober 2014 (34 bulan) yang menimbulkan Potensi Kerugian sebesar Rp68.000.000,00
3. Bahwa tidak satupun dari empat tuduhan yang terdapat dalam Surat Memorandum R-140/L00000/2015-S8, Penggugat mendapatkan keadilan seperti diperiksa, ditunjukkan kesalahan tersebut dan bukti-bukti pendukungnya apalagi diberi kesempatan untuk membela diri dengan menunjukkan bukti yang menyatakan sebaliknya tidak pernah berbuat seperti yang telah dituduhkan;
4. Bahwa tidak diketahui mengapa Tergugat Hanya Mempermasalahkan Penggugat telah melakukan kesalahan Mengangkat Diri Sendiri sebagai Ka. SDM dengan memasukkan tunjangan Jabatan sebagai Ka. SDM dan menggunakan bobot jabatan dan resiko jabatan sebagai Kepala SDM saja. Hal ini tegas dinyatakan oleh Tergugat dalam surat Memorandum Nomor R.050/A00000/2015-S8, sementara kesalahan lain yang terdapat di dalam Memorandum R-140/L00000/2015-S8 tidak dipermasalahkan sama sekali;
5. Bahwa atas kesalahan yang lainnya seperti yang terdapat di dalam Memorandum R-140/L00000/2015-S8, Penggugat juga meminta kepada Tergugat agar membuktikan tuduhan tersebut. Hal ini demi menjaga nama baik Penggugat di perusahaan, namun sampai saat ini hal tersebut tidak juga dilakukan oleh Tergugat. Apakah karena Tergugat kemudian tidak berani melakukan Pembuktian karena tidak memiliki bukti yang kuat

Halaman 14 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sama seperti kesalahan yang terdapat dalam Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir sehingga sampai saat ini tidak juga dibuktikan oleh Tergugat;

B. Surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-140/L00000/2015-S8 tanggal 31 Maret 2015 tentang Permasalahan Pekerja Dibuat Sebagai Balasan Dari Laporan Penggugat Kepada VP SDM & Umum PERTAMEDIKA Tanggal 25 Maret 2015 Tentang Penghinaan Yang Dilakukan Oleh Wadir Administrasi & Keuangan RSPPB (Togar Hutabarat, 002357) dan Perbuatan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Penggelapan (Penipuan) Biaya Akomodasi (Penginapan) Perjalanan Dinas Yang Dilakukan Oleh Pekerja RSPPB Atas Nama Zuriyah, 002457;

1. Bahwa Penggugat bekerja di RSPPB adalah sebagai Staf SDM, yang bertugas untuk dapat menegakkan dan menjalankan Peraturan yang terdapat di perusahaan seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Bahwa pada hari Selasa, 10 Maret 2015, telah terjadi Insiden berupa Penghinaan, Caci Maki dan Intimidasi yang dilakukan oleh Wadir Adm & Keuangan RSPPB (Togar Hutabarat) terhadap Penggugat di ruangan Penggugat bekerja yang disaksikan oleh Pekerja lainnya;
3. Bahwa Penggugat tidak menerima perlakuan yang telah dibuat oleh Wadir Adm & Keuangan RSPPB tersebut karena sangat menghina dan sangat kasar sekali seperti seorang yang tidak terpelajar sama sekali, bagai preman di pasar. Penghinaan yang dilakukan oleh Wadir Adm & Keuangan tersebut juga telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku diPT. Pertamedika;
4. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2015 Penggugat membuat Laporan Resmi yang dikirimkan melalui Elektronik Mail (E-Mail) kepada VP SDM & Umum Pertamedika (Asep Saefudin) untuk dapat ditindaklanjuti;
5. Bahwa VP SDM & Umum Pertamedika pada tanggal 26 Maret 2015 memberikan jawaban kepada Penggugat yang mengatakan "kami akan mempelajari hal ini lebih lanjut";
6. Bahwa selain laporan penghinaan diatas, pada tanggal 25 Maret 2015 Penggugat juga telah melaporkan perbuatan Penggelapan/Penipuan yang merupakan Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Pekerja di RSPPB atas nama Zuriyah, Nomor Pegawai 002457 kepada VP SDM & Umum Pertamedika;
7. Bahwa atas Kedua Laporan yang Penggugat kirimkan tersebut, telah berulang kali ditanyakan kelanjutannya kepada VP SDM & Umum

Halaman 15 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Pertamedika, tetapi sampai sekarang tidak mendapatkan jawaban apapun juga dan Kedua Laporan tersebut terkesan di peti-es kan;

8. Bahwa ternyata atas Kedua Laporan Penggugat tersebut, oleh karena merasa tidak senang, Wadir Adm & Keuangan RSPPB, Togar Hutabarat (sebagai Terlapor), bersama Direktur RSPPB berusaha untuk mencari-cari kesalahan Penggugat yang tidak berdasar sama sekali dengan membuat Laporan Balik berupa surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-140/L00000/2015-S8 tanggal 31 Maret 2015 tentang Permasalahan Pekerja yang ditujukan langsung kepada Direktur Utama Pertamedika;

9. Bahwa Sungguh menjadi suatu keanehan jika Penggugat yang membuat laporan terlebih dahulu, kemudian Penggugat justru yang mendapatkan "Hukuman" atas laporan balik yang dibuat belakangan, bahkan tanpa sebuah proses pembuktian apapun sama sekali;

C. Upaya-Upaya Penyelesaian Atas Fitnah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8;

1. Bahwa demi mendapatkan jawaban yang jelas dan tegas atas Fitnah yang dituduhkan sebagaimana terdapat dalam Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 015/A00000/2015-S8, Penggugat berupaya sangat keras agar fitnah tersebut dapat dituntaskan dan dibuktikan;

2. Bahwa pada dasarnya Penggugat sangat mengharapkan Tergugat mau dan bersedia untuk membahas dan menyelesaikan tuduhan Fitnah tersebut secara Internal Pertamedika saja, yaitu membicarakan langsung dengan dr. Kamsah Ginting sebagai Direktur di RSPPB, Berulang kali Mengirimkan Surat kepada Direktur di RSPPB maupun kepada Tergugat, melalui Serikat Pekerja (WKP) berkirim surat untuk dilakukan Pembicaraan secara Bipartit kepada Tergugat, akan tetapi Tergugat sama sekali tidak bersedia untuk membahas dan mengupas masalah dengan baik dan benar serta dengan kejujuran. Bahkan Penggugat juga mengingatkan agar Fitnah ini segera diselesaikan, jika tidak maka dengan sangat terpaksa akan diupayakan penyelesaiannya yang akan melibatkan pihak diluar Pertamedika (Ekseternal);

3. Bahwa oleh karena setelah menunggu cukup lama akan tetapi Tergugat tidak juga menunjukkan itikad baik untuk menyelesaikan Fitnah yang dituduhkan secara Internal, maka akhirnya Penggugat melaporkan permasalahan Fitnah ini kepada pihak-pihak luar, yakni :

Halaman 16 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.1 Melaporkan perbuatan Penghinaan yang dilakukan Wadir Adm & Keuangan RSPPB (Togar Hutabarat) kepada Kepolisian Resort Langkat, dengan Nomor Laporan Polisi LP/407/VIII/2015/2015/SU/LKT, tanggal 29 Juli 2015, saat ini Togar Hutabarat sudah dikenakan status sebagai Tersangka;
- 3.2 Melaporkan Fitnah yang dilakukan oleh Direktur RSPPB saat itu dr. Neni Herawati, MKKK dan Wadir Adm & Keuangan Togar Hutabarat kepada Kepolisian Resort Langkat, tanggal 9 September 2015, sebagaimana yang dituduhkan dalam Memorandum R. 140/L00000/2015-S8;
- 3.3 Membuat Aduan Tertulis kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Langkat, yang merespon langsung dengan mengadakan Rapat Dengar Pendapat pada tanggal 29 September 2015 yang dihadiri oleh Direktur dan Wakil Direktur RSPPB, yang hasilnya meminta agar pihak RSPPB dapat menyelesaikan persoalan ini segera secara Internal perusahaan;
- 3.4 Membuat Aduan kepada Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Utara;
- 3.5 Membuat Aduan kepada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) Republik Indonesia di Jakarta;
- 3.6 Melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat
4. Bahwa laporan Penggugat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat pada prosesnya dilakukan Pertemuan Tripartit antara Penggugat, Tergugat yang diwakili oleh VP SDM & Umum Pertamedika (Asep Saefudin) beserta Direktur dan Wadir RSPPB, dan disaksikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat;
5. Bahwa pihak Disnakertrans Kabupaten Langkat mengharapkan agar permasalahan ini dapat diselesaikan secara Internal Pertamedika dan tidak perlu dilanjutkan lagi;
6. Bahwa kemudian setelah Tripartit selesai dilakukan, masih di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, dilakukan pertemuan Penggugat dengan VP SDM & Umum Pertamedika (Asep Saefudin), dimana Penggugat meminta agar Fitnah segera dibuktikan, namun VP SDM & Umum Pertamedika (Asep Saefudin) justru sebaliknya mengatakan agar menerima dan menjalankan saja perintah yang sudah

Halaman 17 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat oleh perusahaan, karena jika tidak maka Penggugat akan berhadapan dengan Perusahaan yang No LIMIT!;

7. Bahwa Pernyataan VP SDM & Umum Pertamedika tersebut yang mengatakan No LIMIT tersebut adalah merupakan bentuk Keangkuhan dan Intimidasi agar Penggugat tidak berusaha untuk mencari Kebenaran dan mengungkap fakta yang sebenarnya karena akan menghadapi NO LIMIT nya tadi;
8. Bahwa terlihat jelas jika Penggugat ingin segera menyelesaikan dan mengungkap Fitnah yang telah dituduhkan, sementara Tergugat sebaliknya berupaya untuk menutupi dan menghindari agar Fitnah tidak terungkap;

D. Pembuktian Atas Tuduhan Telah Memasukkan Tunjangan Jabatan Ka. SDM dan Menggunakan Bobot Jabatan dan Resiko Jabatan Sebagai Kepala SDM Untuk Diri Sendiri adalah Sebuah Skenario Jahat dan Fitnah dari Tergugat;

1. Bahwa di dalam surat Memorandum Direktur RSPPB Nomor R. 140/L00000/2015-S8 yang berakibat pada terbitnya Surat Peringatan ketiga atau Terakhir Surat R. 051/A00000/2015-S8 dari Direktur Utama Pertamedika mengatakan Penggugat "Mengangkat Diri Sendiri dan Memasukkan Tunjangan Jabatan Sebagai Ka. SDM dan Menggunakan Bobot Jabatan dan Resiko Jabatan Sebagai Kepala SDM Untuk Diri Sendiri";
2. Bahwa dalam Surat Memorandum R. 140/L00000.2015-S8 dinyatakan perbuatan tersebut telah dilakukan dalam kurun waktu 21 bulan, terhitung mulai tahun 2013 sampai dengan Oktober 2014;
3. Bahwa dapat dijelaskan jika tuduhan tersebut yang dimaksud adalah terkait dengan Proses Perhitungan dan Pembuatan Gaji (Upah) untuk Tunjangan Jabatan dan Insentif Jasa Pelayanan untuk Bobot Jabatan dan Resiko Jabatan;
4. Bahwa Penggugat sebelum mendapatkan Mutasi ke RSP Pangkalan Berandan pada bulan November 2011 adalah Bekerja sebagai Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar Rumah Sakit Pusat Pertamina di Jakarta, sehingga segala sesuatu menyangkut Proses Perhitungan Gaji dan Insentif pada awalnya Penggugat sama sekali tidak mengetahuinya. Proses perhitungan Gaji dan Insentif tersebut dilakukan oleh bagian Keuangan RSPPB. Penggugat pada awalnya hanya diajarkan bagaimana proses gaji dan insentif tersebut dilakukan. Hal ini berlangsung terus sampai dengan Pertengahan Tahun 2013;

Halaman 18 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



5. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, Penggugat memiliki atasan langsung yaitu Wadir Adm & Keuangan, saat itu adalah Sony Irawan dari tahun 2011 sampai dengan November 2012, Sadono Mulyo dari November 2012 sampai dengan Mei 2014 dan Togar Hutabarat dari Juni 2014 sampai dengan sekarang. Disamping itu juga ada Direktur RSPPB yang bertugas sebagai Pengawas, Pemeriksa dan Penanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan Penggugat dalam rangka melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh atasan;
6. Bahwa kesalahan yang dituduhkan kepada Penggugat yang mengatakan Mengangkat Diri Sendiri dan Memasukkan Tunjangan Jabatan serta Resiko dan Bobot Jabatan dalam Kurun Waktu 21 Bulan berarti Sejak tahun 2013 sampai dengan bulan Oktober 2014 adalah sebuah Kebohongan Besar dan Fitnah yang Kejam, karena:
 - 6.1 Tidak Mungkin jika Penggugat bisa dan mampu Mengangkat diri sendiri, jika jelas masih ada Atasan Penggugat yaitu Wadir Adm & Keuangan serta Direktur yang Mengawasi, Memeriksa dan Bertanggung jawab terhadap segala sesuatu pekerjaan yang ada di RSPPB;
 - 6.2 Bahwa sebutan Kepala Pertama kali dilakukan oleh Direktur RSPPB saat itu dr. Syamsu Alam Aliyah, yang memerintahkan kepada Wadir Adm & Keuangan untuk Memberikan dan Memasukkan Tunjangan Jabatan dimaksud yang pada awalnya adalah sebesar 80 % (Rp.240.000,-) per bulan dari nilai 100 % (Rp 300.000,00), kemudian setelah 3 bulan Tunjangan Jabatan diberikan sebesar 100 % (Rp 300.000,00) per bulan;
 - 6.3 Bahwa Direktur RSPPB yang memerintahkan Jabatan Kepala di RSPPB merupakan tindak lanjut dari Hasil Audit yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) Pertamedika sebagai Penanggung jawab Pekerjaan pada masing-masing Fungsi yang diberi sebutan Kepala;
 - 6.4 Bahwa Direktur RSPPB memerintahkan pemberian tunjangan jabatan Kepala Fungsi kepada bagian Keuangan RSPPB untuk 3 (tiga) orang pekerja, yaitu Kepala Keuangan (Sisy Silvia), Kepala Farmasi (Helfiani Noor Alfath) dan Kepala SDM (Sempurna Ginting/ Penggugat);
 - 6.5 Bahwa Tunjangan Jabatan telah diberikan sejak bulan Juni 2012 sampai dengan bulan Oktober 2014 (29 bulan) yaitu pada saat

Halaman 19 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direktur RSPPB dr. Syamsu Alam Aliyah memasuki masa Pensiun., serta Wadir Adm & Keuangan Togar Hutabarat yang membuat laporan dalam surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8 telah bekerja di RSPPB sejak Juni 2014, yang Artinya Tunjangan Jabatan Tersebut adalah atas perintah, diketahui dan dalam tanggung jawab dr. Syamsu sebagai Direktur dan Togar Hutabarat sebagai Wadir Adm & Keuangan;

- 6.6 Resiko dan Bobot Jabatan yang merupakan salah satu komponen dalam perhitungan Insentif juga berhubungan dengan Jabatan Kepala yang telah diperintahkan oleh Direktur RSPPB sebelumnya dr. Syamsu Alam Aliyah;
- 6.7 Bahwa Formula Perhitungan Insentif memiliki Rumus Khusus berdasarkan Peraturan Mengenai Insentif yang berlaku di Pertamina hanya diketahui oleh bagian Keuangan RSPPB, MEREKA jugalah yang membuat perhitungan insentif yang akan dibagikan kepada Pekerja termasuk memasukkan Resiko dan Bobot Jabatan yang telah dituduhkan jika Penggugat yang telah memasukkannya sendiri;
- 6.8 Bahwa Resiko dan Bobot Jabatan dalam perhitungan Insentif telah dikerjakan oleh bagian Keuangan terhitung sejak bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Desember 2014 (34 bulan) atas Perintah, Diketahui dan Tanggung jawab Direktur RSPPB dr. Syamsu Alam Aliyah dan Togar Hutabarat sebagai Wakil Direktur Adm & Keuangan RSPPB, bukan cuma sejak tahun 2013 sampai dengan Oktober 2014 (21 bulan) seperti yang telah disebutkan dalam Surat Memorandum R. 140/L00000.2015-S8;
- 6.9 Bahwa Penggugat mulai diserahkan untuk mengerjakan perhitungan Insentif terhitung mulai dari bulan Juni 2013 dengan menggunakan *Template (file)* yang diberikan oleh bagian Keuangan RSPPB serta selalu diawasi dan dibimbing oleh bagian Keuangan RSPPB;
7. Bahwa sejak diberikan tunjangan jabatan pada bulan Juni tahun 2012, Penggugat telah berulang kali meminta Surat Keputusan (SK) Pengangkatan sebagai Kepala, akan tetapi Direktur RSPPB dr. Syamsu menjawab bahwa surat sedang dimintakan ke Korporat (Pertamedika) di Jakarta;
8. Bahwa sekitar bulan Agustus 2014 telah dilakukan Audit Insentif di RSPPB oleh Tim Audit Pertamina yang berasal dari Korporat

Halaman 20 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pertamedika, dalam proses Audit pernah ditanyakan dalam rapat yang dihadiri oleh Direktur dan para Wadir di RSPPB, Bagian Keuangan, Bagian SDM RSPPB dan Tim Audit Korporat sendiri, tentang Surat Pengangkatan sebagai Kepala terhadap Fungsi SDM dan Keuangan, kemudian pertanyaan ini telah dijawab dan lebih dipertegas lagi oleh Direktur RSPPB bahwa Surat Usulan Pengangkatan sudah sejak lama dikirimkan ke Korporat di Jakarta, akan tetapi sampai sekarang belum juga dijawab oleh VP SDM & Umum Pertamedika;
9. Bahwa Direktur RSPPB dr. Syamsu Alam Aliyah setelah proses Audit selesai kembali mengirimkan surat usulan pengangkatan Kepala SDM di RSPPB kepada Korporat di Jakarta, akan tetapi sampai saat ini belum juga diberikan jawaban. Hal ini tegas dinyatakan oleh Sekretaris Direktur RSPPB Nurmadiyah dalam rapat Bipartit untuk membahas masalah ini pada hari Jumat, tanggal 18 September 2015 bertempat di Ruang Rapat RSP Pangkalan Brandan;
10. Bahwa dari sejak awal sampai dengan saat terakhir masih bekerja, Penggugat setiap bulan mengirimkan laporan pembayaran upah dan insentif yang dilakukan di RSP Pangkalan Berandan kepada Bagian SDM Korporat di Jakarta untuk diperiksa apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, yang hasilnya tidak pernah bermasalah sekalipun terhadap Tunjangan Jabatan dan Resiko serta Bobot Jabatan. Begitu juga Audit Keuangan dan Operasional oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) dan Auditor Independent dari Kantor Akuntan Public (KAP) yang sangat Terkenal seperti dari Deloitte dan Price Waterhouse Coupers (PWC) minimal Setahun Dua Kali melakukan audit di RSP Pangkalan Brandan, yang mana hasilnya adalah tidak pernah menjadi sebuah temuan terhadap permasalahan keuangan yang dituduhkan Tergugat kepada Penggugat, dan sampai saat ini laporan Keuangan Tergugat telah dinyatakan *Audited* sehingga hasilnya telah dilaporkan kepada PT. Pertamina (Persero) sebagai induk perusahaan dari Tergugat;
11. Bahwa dari penjelasan demi penjelasan tersebut di atas, dapat dibuktikan jika tuduhan Tergugat yang mengatakan Penggugat Mengangkat diri sendiri sebagai Kepala SDM dan Memasukkan Tunjangan Jabatan dan Resiko serta Bobot Jabatan adalah tidak berdasar sama sekali dan tidak dapat dibuktikan. Bahwa Penggugat sebagai Pekerja hanyalah menjalankan Perintah Atasan, dan Tunjangan Jabatan serta Resiko dan

Halaman 21 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bobot Jabatan pada komponen Upah dan Insentif dihitung dan dikerjakan oleh Bagian Keuangan sendiri yang juga merupakan Atasan Penggugat, serta dalam proses pembayarannya semua telah diketahui dan disetujui oleh Wadir Adm & Keuangan sebagai Atasan dan Direktur RSPPB;

E. Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 dari Tergugat bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku;

Bahwa Tergugat yang telah mengeluarkan Surat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 yang berisikan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir kepada Penggugat atas Tuduhan kesalahan melakukan Mengangkat diri sendiri sebagai Kepala SDM dan Memasukkan Tunjangan Jabatan dan Resiko serta Bobot Jabatan telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik itu peraturan Internal Tergugat dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia, yakni:

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pertamina Bina Medika dengan Wadah Komunikasi Pekerja PT. Pertamina Bina Medika (WKP PERTAMEDIKA) Tahun 2015-2017, yang telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015:

1.1 Pasal 53 Tentang Keluh Kesah;

Pasal 53 ayat (1) menyatakan "Pertamedika menganut sistem komunikasi 2 arah yang bebas, terbuka dan bertanggung jawab".

Ayat (3) menyatakan "Pertamedika menganggap perlu dan bermanfaat menampung dan menyaring keluhan Pekerja untuk dicarikan jalan penyelesaian yang terbaik". Ayat (4) menyatakan "apabila terjadi keluhan-keluhan dari Pekerja atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah dengan tahapan-tahapan berjenjang dari atasan langsung sampai kepada Direksi Pertamedika dan dengan didampingi WKP";

Dari uraian yang telah Penggugat sampaikan di atas, terlihat jelas Tergugat telah mengabaikan Pasal 53 PKB, yakni Penggugat yang pada awalnya Melaporkan Penghinaan yang dilakukan oleh Wadir Adm & Keuangan RSPPB Togar Hutabarat Nomor Pegawai 002357 dan Penggelapan Uang Perjalanan Dinas oleh Zuriah Nomor

Halaman 22 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pegawai 002457 kepada VP SDM & Umum Pertamedika, namun tidak pernah diberikan Jawaban yang sebenarnya atas laporan tersebut, kemudian Terlapor Togar Hutabarat melaporkan balik Penggugat melalui Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tetapi Tergugat langsung membuat keputusan dengan menjatuhkan Sanksi Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir di dalam Surat R.051/A00000/2015-S8.

Begitu pula sejak dikeluarkannya Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir di dalam Surat R.051/A00000/2015-S8, Penggugat yang telah berulang kali bahkan bersama-sama dengan WKP mengirimkan surat kepada Tergugat untuk mempertanyakan dasar dan alasan surat tersebut dan mengupayakan penyelesaiannya, namun Tergugat tidak juga bersedia untuk menjawab dengan benar, hanya beretorika dengan mengatakan hal-hal yang tidak pada Substansi Surat Peringatan, bahkan Tergugat tidak pernah melakukan pertemuan Bipartit dengan WKP dalam menyelesaikan permasalahan sebenarnya;

1.2 Pasal 3 Tentang Kewajiban dan Hak Pertamedika;

Ayat (2) menyatakan “ Pertamedika berkewajiban untuk mentaati isi PKB isi PKB dan menertibkan Pekerja serta dapat menegur /mengindahkan/memberikan sanksi kepada seluruh jenjang Pekerja apabila tidak mengindahkan isi PKB”. Ayat (6) menyatakan “Pertamedika berkewajiban menjalankan bisnis perusahaan sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan anti korupsi”. Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Tergugat dikenal dengan TARIF (Transparansi atau keterbukaan informasi, Accountability atau akuntabilitas, Responsibility atau Tanggung jawab, Independency atau kemandirian dan Fairness atau kesetaraan).

Disini terlihat jelas jika Tergugat telah melanggar Pasal 3 ayat (2) dan ayat (6), dimana Tergugat seharusnya memperlakukan sama kepada seluruh Pekerja serta tidak bersikap memihak kepada salah satu Pekerja, apalagi Pekerja yang berusaha menegakkan kebenaran, bukan sebaliknya malah di Kriminalisasi dengan menjatuhkan sanksi sepihak;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia:

Halaman 23 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2.1 Pasal 3 ayat (2) menyatakan “Setiap orang berhak atas Pengakuan, Jaminan, Perlindungan, dan Perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”;
- 2.2 Pasal 17, menyatakan “Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar”;
- 2.3 Pasal 18 ayat (1) menyatakan “Setiap orang yang ditangkap, ditahan, dan dituntut karena disangka melakukan sesuatu tindak pidana berhak dianggap tidak bersalah, sampai dibuktikan kesalahannya secara sah dalam suatu sidang pengadilan dan diberikan segala jaminan hukum yang diperlukan untuk pembelaannya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”;

Dari bunyi Pasal 3 ayat (2), Pasal 17 dan Pasal 18 ayat (1) diatas, terlihat jelas Tergugat telah melanggar Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yang berlaku di Negara Republik Indonesia. Tergugat tidak pernah melakukan Pembuktian atas kesalahan yang dituduhkan apalagi sampai kepada memberi kesempatan Penggugat untuk melakukan upaya membela diri. Penggugat hanya main hakim sendiri dalam menjatuhkan sanksi;

Dari penjelasan yang telah Penggugat uraikan tersebut diatas, terlihat bahwa Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015 yang dikeluarkan oleh Tergugat sama sekali tidak berdasar, tidak dapat dibuktikan dan hanya Fitnah serta kezaliman semata yang dilakukan oleh Tergugat. Sehingga oleh karena tidak dapat dibuktikan, maka Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 haruslah dinyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat dan Batal Demi Hukum. Oleh karena itu, maka berdasarkan Pasal 55 tentang Pengembalian Nama Baik Perjanjian Kerja Bersama PT. Pertamedika tahun 2015-2017 yang berbunyi “PERTAMEDIKA mengembalikan nama baik pekerja yang menerima sanksi apabila terbukti tidak bersalah (ayat 1)

Halaman 24 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan PERTAMEDIKA mengembalikan hak-hak pekerja yang hilang sebagai akibat dari sanksi yang diterimanya (ayat 2), Tergugat harus mengembalikan Nama Baik Penggugat beserta hak-hak Penggugat seperti sedia kala;

II. Terbitnya Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA, tanggal 17 Juni 2015

1. Bahwa sebenarnya dari pertama bekerja pada tanggal 15 November 1999 sampai saat ini Penggugat tidak pernah memiliki masalah hubungan Industrial apapun dengan Tergugat, baik itu terkait masalah disiplin, hak dan kewajiban, termasuk didalamnya masalah mengenai Mutasi. Bahkan pada tahun 2011 PT. Pertamedika pernah meminta kepada seluruh Karyawan untuk menandatangani Surat Pernyataan siap untuk ditempatkan di seluruh unit usaha PT. Pertamedika. Penggugat sebagai karyawan yang baik juga telah menandatangani pernyataan tersebut pada tanggal 23 Juni 2011;
2. Bahwa setelah Tergugat menjatuhkan sanksi berupa Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir atas kesalahan yang dituduhkan dan pada saat Penggugat sedang berusaha untuk menyelesaikan secara baik-baik, tiba-tiba Tergugat pada tanggal 30 Juli 2015 melalui Direktur RSP Pangkalan Berandan menyerahkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA;
3. Bahwa Surat Mutasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan hukuman lain atas Tuduhan kesalahan Penggugat Mengangkat diri sendiri sebagai Kepala SDM dan Memasukkan Tunjangan Jabatan dan Resiko serta Bobot Jabatan, dalam bentuk Memutasikan Penggugat kepada Fungsi jabatan yang lain. Hal ini tegas dinyatakan Tergugat dalam Surat Memorandum Nomor R.050/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015;
4. Bahwa sama halnya Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir sebagai jawaban dari Memorandum Direktur RSPPB Nomor R.140/L00000/2015-S8, Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA juga dikeluarkan sebagai jawaban dari Memorandum Direktur RSPPB Nomor R.140/L00000/2015-S8 dan Memorandum Direktur RSPPB Nomor R-126/L00000/2015-S0 tentang Pengajuan Mutasi Pekerja yang juga telah menuduh Penggugat telah melakukan berbagai macam kesalahan dan ingin menggantikan

Halaman 25 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kedudukan Penggugat di Fungsi SDM kepada Pekerja lain atas nama Zuriah, nomor pegawai 002457, padahal pekerja atas nama Zuriah sedang dilaporkan kepada VP SDM & Umum Pertamina atas kesalahan menggelapkan uang perjalanan dinas;

5. Bahwa sangat tidak beralasan Tergugat dalam mengeluarkan Keputusan Mutasi kepada Penggugat karena kesalahan yang justru ingin segera dibuktikan kebenarannya. Bahkan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir sendiri belum selesai dilakukan pembahasannya;
6. Bahwa Surat Mutasi yang diterbitkan Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan sebuah kesalahan adalah merupakan sebuah bentuk Pemaksaan Kehendak dan Semena-mena. Tergugat seharusnya mampu membuktikan tuduhannya jika Penggugat telah melakukan kesalahan, kemudian jika terbukti maka Mutasi akan mudah dilaksanakan karena telah menjadi sebuah Proses yang Normal terjadi di Perusahaan;
7. Bahwa Mutasi dalam sebuah Perusahaan adalah sebuah proses yang normal dengan tetap berdasarkan pada Objektifitas dan Transparan. Hal ini tegas dinyatakan dalam PKB Pasal 12 ayat (2) yang berbunyi "Proses mutasi PWTW sebagaimana dimaksudkan ayat 1, dilakukan secara obyektif dan transparan";
8. Bahwa selama bekerja sejak dari tahun 1999, Penggugat tidak pernah mengalami sebuah permasalahan apapun termasuk mutasi. Penggugat selalu patuh pada kebijakan perusahaan jika mendapat sebuah perintah termasuk mutasi. Bahkan keberadaan Penggugat di RSP Pangkalan Berandan sebagai Staf SDM adalah merupakan hasil proses Mutasi dari Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) di Jakarta yang diterbitkan oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor Kpts-1246/A00000/2011-S8, tanggal 23 September 2011;
9. Bahwa Penggugat tidak pernah menolak perintah mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat dalam Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8, Penggugat hanya menanyakan Latar Belakang terjadinya mutasi tersebut yang tegas menyatakan karena Kesalahan semata, sebagaimana terdapat dalam Surat Memorandum Nomor R. 050/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015 dan Penggugat hanya ingin agar latar belakang dilakukannya mutasi tersebut dapat diselesaikan terlebih dahulu;
10. Bahwa Tergugat yang telah menerbitkan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir serta Surat Mutasi kepada Tergugat sangatlah Mencoreng

Halaman 26 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nama Baik dan Integritas yang selama ini dijaga baik oleh Penggugat. Sehingga demi mempertahankan Nama Baik dan Integritas tersebut, Penggugat terus meminta kepada Tergugat untuk membuktikan kesalahan yang telah dituduhkan dalam rangka melaksanakan mutasi;

11. Untuk membuktikan kesalahan yang dituduhkan terkait dengan pelaksanaan mutasi, sama halnya dengan kaitan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir, Penggugat bersama dengan WKP Pertamedika juga telah berulang kali mengirimkan surat kepada Tergugat maupun kepada Direktur RSPPB, diantaranya:

1. Surat kepada Direktur RSPPB, tanggal 07 September 2015, tentang Pelaksanaan Mutasi Pekerja;
2. Surat kepada Direktur RSPPB, tanggal 13 Agustus 2015, tentang Permasalahan Hubungan Industrial;
3. Surat kepada Direktur Utama Pertamedika, tanggal 25 Juni 2015 tentang Laporan Perbuatan Fitnah, Pencemaran Nama Baik dan Pembunuhan Karakter oleh Pejabat Pertamedika, Togar Hutabarat, S.E., (Wadir Adm & Keu RSPPB) dan dr. Neny Herawati, MKKK (Eks Pjs. Direktur RSPPB);
4. Surat dari Ketua Umum WKP Pertamedika kepada Direktur Utama Pertamedika, Nomor 114/DPP WKP/VI/2015, tanggal 24 Juni 2015, perihal Permohonan Klarifikasi Permasalahan Pendampingan Penyelesaian Permasalahan Anggota WKP Pertamedika;
5. Surat dari Ketua Umum DPP WKP PERTAMEDIKA kepada Direktur Utama PT. PERTAMEDIKA, Nomor 120/DPP.WKP/VII/2015, tanggal 29 Juli 2015, perihal Permohonan Klarifikasi Permasalahan Pekerja PERTAMEDIKA Anggota WKP an. Sempurna Ginting, S.K.M., S.H. Nomor Pegawai 001514 (Surat ke-2);

12. Bahwa dari sekian banyak surat yang dikirimkan kepada Tergugat maupun kepada Direktur RSPPB, tidak satupun diberikan jawaban yang seharusnya dilakukan oleh Tergugat dalam rangka menyelesaikan persoalan yang terjadi, bahkan Tergugat tetap memaksakan kehendaknya agar Penggugat menerima saja Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir serta melaksanakan mutasi,

13. Bahwa upaya penyelesaian yang tengah Penggugat lakukan baik itu secara internal maupun eksternal, lagi-lagi Tergugat melalui Direktur RSPPB melakukan sebuah tindakan yang tidak terpuji, yakni telah Mengusir Penggugat dari RSPPB dengan cara mengganti kunci pintu

Halaman 27 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



tempat Penggugat biasa bekerja sehingga tidak bisa lagi melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya, dan hal ini menyebabkan Penggugat tidak lagi bisa bekerja sampai dengan sekarang;

14. Bahwa oleh karena tidak ditemukannya jalan keluar dari Tergugat, akhirnya Penggugat melaporkan permasalahan kepada pihak eksternal yakni Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Langkat untuk dimintakan penyelesaian yang sesungguhnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
15. Bahwa kemudian Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Langkat beberapa kali telah melakukan perundingan Tripartit, yang pada akhirnya tanggal 18 Desember 2015 mengeluarkan Anjuran yang berbunyi: " Agar Pengusaha PT. Pertamina Bina Medika (Pertamedika) maupun Pekerja/buruh yang bernama Sempurna Ginting, S.K.M, S.H., untuk tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing seperti semula sampai diselesaikannya secara tuntas masalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir oleh Pengusaha PT. Pertamina Bina Medika (Pertamedika) dan Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini";
16. Bahwa anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Langkat, Penggugat telah memberikan jawaban yang juga ditembuskan kepada Direktur RSPPB yang menyatakan Menerima dan Siap Menjalankan Anjuran, namun ternyata Tergugat sendiri yang Menolak untuk melaksanakannya sehingga semakin terlihat Tergugat tidak menginginkan, Takut serta Khawatir jika masalah yang sebenarnya akan Terbongkar, yang menegaskan bahwa Penggugat tidak bersalah sama sekali;
17. Bahwa Tergugat yang tidak mampu dalam membuktikan kesalahan yang dituduhkan kepada Penggugat telah menunjukkan jika surat mutasi yang dikeluarkan Tergugat adalah cacat hukum karena hanya memaksakan kehendak semata dengan tidak dilandasi pada sebuah Objektifitas dan Transparan sebagaimana yang diamatkan dalam Pasal 12 ayat (2) PKB Pertamedika tahun 2015-2017, begitu juga Pengusiran yang telah dilakukan kepada Penggugat adalah sebuah perbuatan yang Tercela dan Tidak Pantas dilakukan oleh sebuah Perusahaan Besar sekelas Pertamedika yang merupakan anak Perusahaan PT. Pertamina (Persero);

Halaman 28 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dari penjelasan-penjelasan yang telah Penggugat uraikan tersebut diatas, terlihat bahwa Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA yang dikeluarkan oleh Tergugat sama sekali Tidak Berdasar, Tidak memiliki dasar Objektifitas sama sekali dan Tidak Transparan, hanya berdasarkan Fitnah serta Kezaliman semata yang dilakukan oleh Tergugat dan saling berhubungan dengan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 yang juga dikeluarkan oleh Tergugat yang sampai saat ini juga tidak dapat dibuktikan kebenarannya;

Oleh karena tidak berdasar, Tidak memiliki dasar Objektifitas, Tidak Transparan serta tidak dapat dibuktikan, hanya berdasarkan Fitnah dan Kezaliman semata, maka sebagaimana Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 yang telah dinyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat dan Batal Demi Hukum, maka Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA juga haruslah dinyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat dan Batal Demi Hukum atau Mohon untuk Dibatalkan. Oleh karena itu, maka berdasarkan Pasal 55 tentang Pengembalian Nama Baik Perjanjian Kerja Bersama PT. Pertamedika tahun 2015-2017 yang berbunyi "PERTAMEDIKA mengembalikan nama baik pekerja yang menerima sanksi apabila terbukti tidak bersalah (ayat 1) dan PERTAMEDIKA mengembalikan hak-hak pekerja yang hilang sebagai akibat dari sanksi yang diterimanya (ayat 2)", Tergugat harus mengembalikan Penggugat kepada kedudukan Penggugat seperti sebelum dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA, yakni sebagai Staff SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPB) berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Pertamina Bina Medika Nomor Kpts-1246/A00000/2011-S8 tanggal 23 September 2011 beserta hak-hak Penggugat lainnya yang biasa diterima seperti upah, insentif, uang cuti, dan hak-hak lainnya yang berlaku di PT. Pertamedika;

B. PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Terbitnya Surat Keputusan Nomor Kpts- 0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

Halaman 29 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perihal Perselisihan Kepentingan antara Penggugat dengan Tergugat yang menyatakan agar kedua belah pihak untuk tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing seperti semula hingga sampai diselesaikannya secara tuntas masalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir oleh Pengusaha PT. Pertamina Bina Medika (Pertamedika), dimana Penggugat telah menyatakan menerima anjuran, ternyata Tergugat sendiri bersikap menolak anjuran. Bahkan tiba-tiba Penggugat telah menerbitkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri atas nama Penggugat;
2. Bahwa Surat Keputusan Nomor Kpts- 0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri tersebut berbunyi sebagai berikut:

SURAT – KEPUTUSAN

NomorKpts-0119/A00000/2016-S8

TENTANG

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA

DIKUALIFIKASIKAN MENUNDURKAN DIRI

DIREKTUR UTAMA

PT. PERTAMINA BINA MEDIKA

- Menimbang: 1. Bahwa Kehadiran seorang pekerja dalam menjalankan kewajibannya di perusahaan adalah salah satu keharusan dari dampak hak yang diterima pekerja dalam hubungan kerja, untuk itu setiap pekerja yang tidak hadir harus memberitahu secara tertulis menjelaskan ketidakhadirannya.
2. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015-2017 Pasal 49 ayat 2 huruf f Saudara Sempurna Ginting – 001514 Pengawas Klinik Satelit Rumah Sakit Pertamina Rantau telah mangkir untuk lebih dari lima hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis dua kali oleh perusahaan;
3. Bahwa Saudara Sempurna Ginting – 001514 Pengawas Klinik Satelit Rumah Sakit Pertamina Rantau tidak hadir bekerja berturut-turut dan telah melebihi 5 hari kerja serta telah dipanggil secara patut sebanyak dua kali dan tidak

Halaman 30 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan jawaban, maka berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2013 pasal 168 jo PKB Pasal 49 ketidak hadiran Saudara Sempurna Ginting dikualifikasikan mengundurkan diri;

4. Bahwa untuk itu perlu dikeluarkan Surat Keputusan Direksi tentang Pengakhiran Hubungan Kerja karena mangkir lima hari berturut-turut dan telah dipanggil secara patut sebanyak dua kali sehingga Pemutusan Hubungan Kerja Dikualifikasikan sebagai Pengunduran Diri Sepihak.

Mengingat : 1. Akta Pendirian Perseroan Terbatas... dst.
2. Akta Perubahan... dst.
3. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 Jo. Perjanjian Kerja Bersama Periode 2015-2017 Bab V Norma dan Syarat Kerja Pasal 49 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ayat 2 huruf f tentang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri.

Memperhatikan : 1. Surat Direktur RSPPB Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 2 Oktober 2015 perihal: Pemanggilan Kerja.
2. Surat Direktur RSPPB Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 6 Oktober 2015 perihal: Pemanggilan Kerja Ke-2;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Terhitung mulai tanggal 01 Nopember 2015 Perusahaan memutuskan Hubungan Kerja karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri;

Sdr. SEMPURNA GINTING – 001514;

KEDUA : Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan ini maka telah berakhir Hubungan Kerja antara PT. Pertamina Bina Medika dengan Saudara Sempurna Ginting – 001514;

KETIGA : Segala hal yang menyangkut hak dan kewajiban yang belum Saudara selesaikan dengan Perusahaan harap segera diselesaikan dengan bagian SDM;

Surat keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal 01 Nopember 2015 dengan ketentuan bahwa jika dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini, segala sesuatunya akan ditinjau kembali;

Halaman 31 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 11 Februari 2016

PT. PERTAMINA BINA MEDIKA

Direktur Utama,

Ditandatangani

DR. Dr. Mardjo Soebiandono, Sp.B

3. Bahwa sungguh menjadi sebuah keanehan jika Tergugat mengambil sikap dengan menerbitkan SK PHK kepada Penggugat mengingat Permasalahan Fitnah Berjamaah yang Tergugat lakukan dengan dikeluarkannya Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir dan Surat Mutasi kepada Penggugat belum diselesaikan;
4. Bahwa menjadi keanehan lainnya jika Tergugat menerbitkan SK PHK kepada Penggugat dengan alasan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, disebabkan ketidakhadiran Penggugat dalam bekerja. Menjadi Aneh Karena Ketidakhadiran Penggugat adalah karena disebabkan oleh Kesalahan Tergugat sendiri yang telah Mengusir Penggugat dari tempat bekerja dengan cara Mengganti Kunci Pintu Kantor dan Tidak Memperbolehkan lagi datang bekerja seperti biasa;
5. Bahwa alasan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri dari Tergugat telah menunjukkan Kekhawatiran dan Kegagalan Tergugat jika alasan PHK karena sebab lainnya. Mungkin Tergugat sudah lupa dengan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015 yang berlaku selama 6 (enam) bulan yang telah Tergugat terbitkan;
6. Bahwa arti dari Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir sendiri adalah agar Penggugat tidak lagi melakukan pelanggaran serupa atau pelanggaran lain. Hal ini juga tegas dituliskan dalam Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir. Jika melakukan pelanggaran lain maka Sanksi yang lebih berat akan dijatuhkan. Sanksi yang lebih berat dari Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dan Ketidakhadiran Penggugat yang disebabkan oleh Pengusiran yang dilakukan oleh Tergugat berlangsung sejak tanggal 8 September 2015, artinya jika itu adalah kesalahan atau pelanggaran, maka tidak perlu lagi Tergugat melakukan Pemanggilan kepada Penggugat, langsung saja Tergugat memberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, padahal sudah diberi Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir;

Halaman 32 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 49 ayat (2) huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pertamedika Tahun 2015-2017 diberlakukan kepada Pekerja yang memang tidak hadir melaksanakan pekerjaannya dikarenakan keinginan Pekerja itu sendiri, bukan karena disebabkan karena Perlakuan Kejam, Kasar, dan Zalim oleh Pengusaha, dalam hal ini oleh Tergugat, sehingga Pasal 168 Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan Pasal 49 PKB Pertamedika Tahun 2015-2017 tidak dapat diterapkan dalam permasalahan ini;
8. Bahwa alasan ketidakhadiran yang disebutkan oleh Tergugat telah bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi : "Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha";
9. Bahwa Tergugat telah melakukan kebohongan dengan mengatakan Penggugat tidak memberikan Jawaban atas Surat Panggilan dari Direktur RSPPB Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 2 Oktober 2015 perihal : Pemanggilan Kerja dan Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 6 Oktober 2015 perihal: Pemanggilan Kerja Ke-2, karena Penggugat telah memberikan Jawaban melalui Surat tanggal 09 Oktober 2015 perihal: Panggilan Kerja, yang ditujukan kepada Direktur RSPPB;
10. Bahwa pada dasarnya Tergugat telah melakukan PHK secara Sepihak terhadap Penggugat, apalagi dengan melupakan Surat Peringatan Ketiga dan Surat Mutasi, serta mengatakan PHK dengan alasan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri. Hal ini hanya Akal-Akalan Tergugat jika melakukan PHK dengan alasan lain maka Tergugat harus mengeluarkan Biaya PHK Yang Lebih Besar seperti Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Biaya Lainnya, yang tentunya tidak sebesar phk karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
11. Bahwa disamping Biaya yang Lebih Besar harus dikeluarkan Tergugat jika melakukan PHK dengan alasan lain, Tergugat juga ingin mengelabui dan Melakukan Penyelundupan Terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan, Khususnya Pasal Mengenai PHK. Hal ini dilakukan mengingat untuk melakukan PHK harus menempuh Prosedur Hukum yang Panjang dan disertai dengan alasan yang dapat diterima oleh hukum;

Halaman 33 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa Tergugat dalam Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 Tentang PHK, yang menyatakan “dengan dikeluarkannya Surat Keputusan ini maka telah berakhir Hubungan Kerja antara PT. Pertamina Bina Medika dengan Saudara Sempurna Ginting – 001514” adalah pernyataan sepihak, karena Tergugat telah banyak melanggar peraturan perundang-undangan termasuk PKB yang berlaku di PT. Pertamedika, dan untuk melakukan PHK harus menempuh prosedur yang baku yang telah ditetapkan oleh undang-undang;
13. Bahwa pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dengan segala upaya harus diusahakan agar tidak terjadi, hal merupakan amanah dari Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga sesuai dengan Slogan Kerja, Kerja, Kerja dari Pemerintahan Presiden Joko Widodo saat ini;
14. Bahwa dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) WAJIB dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja dan dengan Pekerja Bersangkutan (*vide* Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
15. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja setelah Memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*vide* Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
16. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamedika Tahun 2015-2017 juga mengamanatkan “agar mengusahakan dengan segala upaya untuk tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), jika dalam hal upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh Pertamedika dan WKP (Serikat Pekerja) Pertamedika” (*vide* Pasal 49 ayat 1);
17. Bahwa pada kenyataannya tidak satupun prosedur PHK yang terdapat dalam aturan hukum diatas yang dijalankan oleh Tergugat, baik itu prosedur internal melalui proses bipartit dengan melibatkan Serikat Pekerja (WKP) maupun tripartit dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan tempat dimana Penggugat bekerja;
18. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Batal Demi Hukum dan baik Pengusaha maupun Pekerja harus tetap

Halaman 34 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melaksanakan segala kewajibannya (*vide* Pasal 155 ayat 1 dan 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 PUU-IX/2011);

19. Bahwa Tergugat dalam SK Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tentang PHK, yang menyatakan Terhitung tanggal 01 Nopember 2015 Perusahaan memutuskan Hubungan Kerja dan telah berakhir hubungan kerja dengan Penggugat, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1 dan 2), Pasal 155 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 49 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamedika Tahun 2015-2017 adalah perbuatan yang melawan hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat;
20. Bahwa Tergugat yang menyatakan telah memutuskan hubungan kerja terhitung tanggal 01 November 2015, sementara Tergugat sendiri menandatangani SK pada tanggal 11 Februari 2016 adalah sesuatu yang sangat tidak masuk akal sama sekali, bagaimana mungkin hal tersebut dapat terjadi jika bukan karena Kebingungan dan Ketidakebucusan Tergugat dalam menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dalam hukum administrasi yang sangat buruk nilainya pada diri Tergugat;
21. Bahwa tanggal 01 November 2015 yang disebut oleh Tergugat dalam SK PHK sangat bertentangan dengan fakta lainnya yaitu proses Mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat antara Penggugat dan Tergugat telah berlangsung sejak tanggal 18 Agustus 2015 sampai dengan tanggal 18 Desember 2015, dimana Tergugat tidak pernah menyebutkan PHK, dan Mediasi yang dilakukan adalah tentang Perselisihan Kepentingan;
22. Bahwa selama masih bekerja, Penggugat dikenal sebagai salah seorang yang aktif di dalam Wadah Komunikasi Pekerja (Serikat Pekerja) dan tercatat sebagai Pengurus bidang Hubungan Industrial. Penggugat dikenal karena selalu meneriakkan tentang kebenaran, menegakkan peraturan baik itu di tempat bekerja di RSPPB maupun dalam lingkup Pusat di Pertamedika, misalnya Tentang Pengangkatan Pekerja Waktu Tertentu (PWT) menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) bila telah menyalahi peraturan perundang-undangan, serta melaporkan Pekerja lain yang melanggar aturan perusahaan, oleh karena itu Tergugat sepertinya tidak menyukai sikap yang Penggugat lakukan, sehingga Tergugat ingin menyingkirkan Penggugat dengan cara masif dan

Halaman 35 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sistematis, serta mengkriminalisasikan Penggugat yaitu dengan menjatuhkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir, Memutasikan dan Memutuskan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pernah melalui satu proses pembuktian apapun, hanya Sepihak dan Dipaksa untuk menerima dan menjalankan semua Skenario yang telah dibuat oleh Tergugat. Dalam hal ini Tergugat telah melakukan *Union Busting* (Pemberangusan Serikat Pekerja) terhadap Penggugat yang aktif dalam WKP (Serikap Pekerja). Tindakan Tergugat telah melanggar Bab VII Perlindungan Hak Berorganisasi, Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

23. Bahwa terlihat jelas Tergugat telah melakukan perbuatan yang melawan hukum karena Tergugat sama sekali tidak memperhatikan dan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam menjatuhkan Sanksi Peringatan Ketiga atau Terakhir, Memutasikan, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat yang semuanya itu sama sekali tidak dapat dibenarkan, terlebih lagi Tergugat telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) atas diri Penggugat dalam memperoleh Keadilan dan Pekerjaan yang selama ini telah dilakukan oleh Penggugat;
24. Bahwa dari penjelasan di atas, terlihat jelas telah terjadi 2 (jenis) Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yakni Perselisihan Kepentingan atas dasar Dikeluarkannya Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 dan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja;
25. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan “dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial Wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Wajib kiranya memutus terlebih dahulu Perselisihan Kepentingan terhadap perkara *a quo* yang diajukan;
26. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, sangatlah wajar dan beralasan Penggugat memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim

Halaman 36 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menyatakan terhadap Perselisihan Kepentingan: Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8 dan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA, tidak sah, Bertentangan dengan Hukum dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat dan Batal Demi Hukum atau setidaknya Dibatalkan, dan terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, adalah Tidak Sah dan Bertentangan dengan Hukum serta Batal Demi Hukum, atau setidaknya dibatalkan, serta menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tetap diteruskan seperti biasa dan Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Staff SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPB) serta membayar semua hak-hak Penggugat sampai dengan adanya Putusan Hukum yang memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat;

27. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan alat-alat bukti yang otentik dan dalil-dalil yang dapat dipertanggungjawabkan, maka mohon kiranya Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara *a quo* mengeluarkan Putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (*vide* Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

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

DALAM PROVISI (PUTUSAN SELA):

1. Mengabulkan permohonan Putusan Provisi (Putusan Sela) Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Upah, Insentif, dan Uang Cuti yang seharusnya Penggugat terima terhitung dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan April 2016 (selama 7 bulan), yang besarnya sebagai berikut:

2.1. Upah setiap bulan Rp 6.738.060,00 ;

Halaman 37 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2.2. Upah Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp1.685.590,00

Kekurangan Upah bulan Oktober = Rp5.052.470,00;

2.3. Upah bulan November 2015 – April 2016 (6 bulan)

= Rp6.738.060,00 X 6 = Rp40.428.360,00;

2.4. Insentif Setiap bulan = Rp1.768.544,00 (Asumsi rata2 Sept 15);

2.5. Insentif bulan Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp115.780,00

Kekurangan Insentif bulan Oktober 2015 = Rp1.652.764,00;

2.6. Insentif bulan November 2015 – April 2016 (6 bulan)

= Rp1.768.544,00 X 6 = Rp 8.842.720,00;

2.7. Uang Cuti November 2015 = Rp 5.846.182,00

Jumlah Total = Rp 61.822.496,00

(Terbilang: enam puluh satu juta delapan ratus dua puluh dua ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah);

3. Memerintahkan uang paksa (*Dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp265.735 (Dua ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah) per hari sejak putusan dibacakan apabila Tergugat lalai dalam menjalankan putusan;

4. Memerintahkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) atas aset Tergugat berupa Gedung H Lantai 6 Jalan Kiyai Maja Nomor 43 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan yang merupakan kantor Tergugat berada;

DALAM POKOK PERKARA:

A. DALAM PERSELISIHAN KEPENTINGAN

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;

2. Menyatakan Tidak Terbukti Menurut Hukum Tuduhan Tergugat yang menyatakan Penggugat telah melakukan perbuatan Mengangkat Diri Sendiri dan Memasukkan Tunjangan Jabatan Sebagai Ka. SDM dan Menggunakan Bobot Jabatan dan Resiko Jabatan Sebagai Kepala SDM Untuk Diri Sendiri, yang terdapat dalam Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015;

3. Menyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum, dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat, serta membatalkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015;

4. Menyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum, dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat, serta Membatalkan Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA, tanggal 17 Juni 2015;

Halaman 38 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



B. DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan tidak sah, bertentangan dengan hukum dan batal demi hukum atau setidaknya membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, tanggal 1 November 2015;
3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Staf SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPB);
4. Menghukum Tergugat membayar secara rutin upah, insentif dan hak-hak lainnya kepada Penggugat terhitung sejak bulan Mei 2016 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun Tergugat melakukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Menetapkan biaya perkara menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Jika Pengadilan berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Gugatan Perselisihan Kepentingan Penggugat Tidak Termasuk Dalam Kategori Ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang-Undang Nomor 2/2004");

1. Bahwa Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 2/2004 mengatur:

"Dalam Undang-undang ini yang dimaksud: 3. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

2. Bahwa Tergugat atau PT. Pertamina Bina Medika (d/h PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina) adalah suatu perseroan terbatas yang berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan dan yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 30 tanggal 21 Oktober 1997 dibuat dihadapan Notaris Ny. Sulami Mustafa, S.H. yang telah mendapat pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman R.I. Nomor C2-18 HT.01.01.Th.98 tanggal 12 Januari 1998 dan telah diumumkan dalam Berita Negara R.I. tanggal 10

Halaman 39 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maret 2000 Nomor 20 Tambahan Nomor 1272 (Bukti T – 1), anggaran dasar tersebut telah mengalami perubahan beberapa kali, diantaranya dengan:

- a. Akta Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 17 tanggal 20 Mei 2002 dibuat dihadapan Notaris Ny. Sulami Mustafa, S.H. tentang Perubahan Nama "PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina" menjadi "PT. Pertamina Bina Medika", yang telah mendapat pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman R.I. Nomor C-12195 HT.01.04.TH.2002 tanggal 4 Juli 2002 (Bukti T – 2);
- b. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler Nomor: 2 tanggal 5 Nopember 2008 dibuat dihadapan Notaris Ny. Sulami Mustafa, S.H. tentang Perubahan Anggaran Dasar PT. Pertamina Bina Medika yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("Undang-Undang Nomor 40/2007"), yang telah mendapat pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. Nomor AHU-87590.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 19 Nopember 2008 (Bukti T – 3);
- c. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler Nomor: 9 tanggal 3 Juli 2013 dibuat dihadapan Notaris Adi Triharso, S.H., yang telah diterima pemberitahuannya oleh Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum – Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. sesuai Surat Nomor AHU-AH.01.10-32701 tanggal 12 Agustus 2013 (Bukti T – 4);
- d. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler "PT. Pertamina Bina Medika" Nomor: 48 tanggal 29 Desember 2015 dibuat dihadapan Notaris Adi Triharso, S.H., yang telah diterima pemberitahuannya oleh Plt. Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum – Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. sesuai Surat Nomor AHU-AH.01.03.0000145 tanggal 04 Januari 2016 (Bukti T – 5);
3. Bahwa Tergugat adalah suatu perusahaan yang mempunyai maksud dan tujuan ialah berusaha dalam bidang Jasa Layanan Kesehatan (*vide* Bukti T – 3), antara lain dengan mendirikan dan mengelola unit usaha beberapa rumah sakit dan/atau klinik kesehatan di seluruh Indonesia dan dalam melaksanakan maksud dan tujuan tersebut Tergugat telah mempekerjakan sangat banyak pekerja bagi pelaksanaan kegiatan usaha Tergugat. Dalam hal ini sebagai perusahaan yang mempunyai kegiatan usaha di bidang jasa layanan kesehatan yang sudah mempunyai reputasi dan nama yang baik, Tergugat mempunyai kewajiban untuk menjaga dan meningkatkan kualitas

Halaman 40 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan pelayanan agar reputasi dan nama baik Tergugat tetap terjaga dan oleh karenanya Tergugat membutuhkan pekerja-pekerja yang memiliki kejujuran, integritas yang tinggi, kinerja yang baik dan loyal serta dapat mematuhi seluruh persyaratan hubungan industrial yang berlaku di Tergugat;

4. Bahwa dalam rangka mengatur hubungan industrial antara Tergugat dengan para pekerja agar dapat menjamin terpeliharanya kerjasama demi terpeliharanya ketenangan kerja dan kepastian usaha, maka Tergugat dengan Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Tergugat, yaitu Wadah Komunikasi Pekerja PT. Pertamina Bina Medika ("WKP Pertamedika"), telah membuat, menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama Periode 2015 – 2017 ("PKB") yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Tergugat dan para pekerjanya. PKB telah terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. ("Kemenakertrans") berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015 (Bukti T – 6). Dalam hal ini pembuatan PKB dilaksanakan dengan memperhatikan dan memenuhi pula ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang-Undang Nomor 13/2003"), Undang-Undang R.I. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang-Undang Nomor 2/2004"), Undang-Undang R.I. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ("Undang-Undang Nomor 21/2000"), dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku, khususnya yang terkait dengan hubungan industrial/ketenagakerjaan;
5. Bahwa sampai dengan saat ini antara Tergugat dengan WKP Pertamedika dan/atau pekerja secara individual tidak terdapat rencana untuk melaksanakan pembuatan dan/atau perubahan atas syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam PKB, yang masih berlaku sampai dengan 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal 24 Februari 2015 sebagaimana diatur dalam Pasal 61 PKB. Dengan demikian sampai dengan saat ini tidak terdapat perbedaan atau ketidaksesuaian pendapat antara Tergugat dengan WKP Pertamedika dan/atau pekerja secara individual tentang pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PKB, sehingga PKB tetap berlaku mengatur syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial di Tergugat sampai dengan tanggal 23 Februari 2017;

Halaman 41 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat untuk pertama kalinya sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Tergugat (d/h PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina) Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (Bukti T – 7). Disamping itu Penggugat telah pula membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Tergugat (Bukti T – 8);

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Tergugat Nomor: Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Tergugat telah memutasi Penggugat dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan (Bukti T – 9) dan pada saat itu Penggugat telah bersedia menjalankan tugas sebagai pekerja tetap Tergugat di RS. Pertamina Pangkalan Brandan dengan jabatan sebagai Staf SDM;

7. Bahwa PKB mengatur pada Pasal 6 ayat (2): "Pekerja berkewajiban mentaati isi PKB, ketentuan yang ditetapkan PERTAMEDIKA dan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku" dan Pasal 6 ayat (4): "Pekerja berkewajiban bersikap jujur dan loyal terhadap PERTAMEDIKA serta bertindak sesuai budaya PERTAMEDIKA (Corporate Culture)" serta bagi setiap pekerja yang melanggar ketentuan PKB dapat diberikan sanksi dan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan Pasal 47 PKB;

Pada saat bertugas sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan, Penggugat selaku Staf SDM telah memasukkan tunjangan jabatan Kepala SDM dalam upah Penggugat dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM dalam perhitungan tunjangan/insentif Penggugat. Dalam hal ini Penggugat telah menyalahgunakan wewenangnya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Penggugat sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB:

"Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik PERTAMEDIKA atau mengambil barang PERTAMEDIKA tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan";

dan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PKB, pelanggaran tersebut dapat langsung menjadi alasan bagi Tergugat untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat (Bukti T – 10);

8. Bahwa dalam hal ini berdasarkan pertimbangan Manajemen Tergugat, maka Tergugat masih memberikan kesempatan terakhir kepada Penggugat untuk memperbaiki diri dan untuk itu perlu dilakukan pembinaan kepada

Halaman 42 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat, sehingga Tergugat memutuskan memberikan Surat Tergugat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Penggugat (Bukti T – 11), dikarenakan telah melanggar:

3.1. Pasal 6 ayat (2) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 7 di atas;

3.2. Pasal 6 ayat (3) PKB:

"Pekerja berkewajiban menjaga harta kekayaan yang dimiliki atau di bawah penguasaan PERTAMEDIKA dan segera melaporkan kepada atasan/pejabat yang berwenang jika mengetahui adanya hal-hal yang dapat membahayakan keamanan atau merugikan PERTAMEDIKA";

3.3. Pasal 6 ayat (4) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 7 di atas;

3.4. Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB:

"Menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA"; dan

3.5. Pasal 47 ayat (13) huruf b point v sebagaimana telah diuraikan pada Butir 7 di atas;

9. Bahwa selanjutnya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Tergugat untuk memutasi pekerja berdasarkan Pasal 12 PKB, maka dalam rangka pembinaan bagi Penggugat dan sebagai upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Penggugat dalam kedudukannya sebagai Staf SDM, Tergugat memutuskan untuk memindahkan/memutasi Penggugat dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat (Bukti T – 12). Tentunya mutasi terhadap Penggugat ini dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 12 ayat (1) PKB yang mengatur: "Untuk kepentingan PERTAMEDIKA atau dalam rangka *tour of duty*, PERTAMEDIKA berwenang memindahkan PWTT dari satu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan lain yang sejenis atau tidak sejenis dalam satu unit usaha atau ke unit usaha lain", Pasal 12 ayat (3) huruf a PKB yang mengatur: "Mutasi PWTT dapat pula terjadi karena: a. Dalam rangka pembinaan PWTT" dan untuk pelaksanaannya dilakukan dengan penerbitan Surat Keputusan sesuai Pasal 12 ayat (5) PKB yang mengatur "Pelaksanaan mutasi PWTT ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi";

Halaman 43 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Disamping itu Mutasi terhadap Penggugat tersebut telah dilaksanakan oleh Tergugat sesuai pula dengan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (Bukti T-13) dan berdasarkan Surat Pernyataan Penggugat tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha PT. Pertamina Bina Medika (vide Bukti T – 8), sudah seharusnya Penggugat mematuhi dan melaksanakan isi Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat (vide Bukti T – 12);

10. Bahwa penerbitan Surat Tergugat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Penggugat dan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat, adalah merupakan pelaksanaan dari norma-norma atau ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam PKB, bukan merupakan perbedaan atau ketidaksesuaian pendapat tentang pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PKB, karena PKB masih tetap berlaku mengatur syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial antara Tergugat dengan Penggugat sampai dengan tanggal 23 Februari 2017. Dengan demikian gugatan perselisihan kepentingan yang diajukan Penggugat sangat jelas tidak termasuk dalam kategori Perselisihan Kepentingan yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2/2004, sehingga oleh karenanya gugatan perselisihan kepentingan yang diajukan Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM PROVISI (PUTUSAN SELA):

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Penggugat dalam permohonan provisi (putusan sela), terkecuali yang diakui secara tegas dan tertulis, karena permohonan provisi (putusan sela) yang diajukan Penggugat tidak berdasarkan hukum sama sekali;
2. Bahwa sebagaimana telah dijelaskan pada Eksepsi Butir 8 di atas, Penggugat telah melanggar ketentuan-ketentuan dalam PKB, yaitu Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), Pasal 47 ayat (12) huruf e, dan Pasal 47 ayat (13) huruf b point v, sehingga Penggugat telah memberikan Surat Tergugat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Penggugat (vide Bukti T – 11);
3. Bahwa selanjutnya berdasarkan kewenangan yang dimiliki Tergugat untuk memutasi pekerja dan dalam rangka pembinaan bagi Penggugat serta

Halaman 44 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sebagai upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Penggugat dalam kedudukannya sebagai Staf SDM berdasarkan ketentuan Pasal 12 PKB, maka Tergugat memutuskan untuk memutasi Penggugat dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat (vide Bukti T – 12). Tentunya mutasi terhadap Penggugat ini dilakukan Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 12 ayat (1) dan Pasal 12 ayat (3) huruf a PKB dan untuk pelaksanaannya dilakukan dengan penerbitan Surat Keputusan sesuai Pasal 12 ayat (5) PKB. Disamping itu Mutasi terhadap Penggugat tersebut telah dilaksanakan oleh Tergugat sesuai pula dengan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T – 13) dan berdasarkan Surat Pernyataan Penggugat tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Tergugat (vide Bukti T – 8), sehingga sudah seharusnya Penggugat mematuhi dan melaksanakan isi Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat tersebut (vide Bukti T – 12);

4. Bahwa pada kenyataannya Penggugat tidak pernah melaksanakan pekerjaan sebagai Pengawas Klinik Satelit RS Pertamina Rantau sesuai dengan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Tergugat atas nama Penggugat dan bahkan Penggugat tidak pernah hadir pada tempat bekerja tersebut sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini (Bukti T – 14), sehingga Penggugat telah dikategorikan Mangkir sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (7) PKB, yang mengatur:

"Pekerja yang tidak masuk bekerja bukan karena alasan sakit, cuti, ijin tidak masuk kerja atau alasan-alasan lain yang ditetapkan dalam PKB, dianggap mangkir";

5. Bahwa dengan melakukan mangkir (tidak masuk kerja), Penggugat berarti telah melanggar Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang mewajibkan pengusaha maupun pekerja tetap melaksanakan kewajibannya. Mengingat Penggugat tidak bersedia melaksanakan pekerjaan/tidak bersedia masuk kerja sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan

Halaman 45 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

saat ini, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang mengatur:

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" maka Tergugat tidak lagi membayarkan upah Penggugat sejak bulan Oktober 2015;

Dalam hal ini apabila Penggugat tetap bersedia masuk kerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015, maka sudah tentu Tergugat akan membayarkan upah Penggugat sebagai pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 *Juncto* Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003;

6. Bahwa disamping itu permohonan provisi (putusan sela) yang diajukan oleh Penggugat haruslah ditolak, karena permohonan provisi (putusan sela) tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004 yang mengatur:

"Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan";

Dalam hal ini Tergugat tidak pernah melakukan tindakan skorsing kepada Penggugat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13/2003 dan Penggugat tidak pernah masuk kerja sejak 09 September 2016 sampai dengan saat ini (vide Bukti T – 14), sehingga Tergugat tidak perlu membayarkan upah Penggugat sesuai Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 dan oleh karenanya sangat jelas bahwa permohonan provisi (putusan sela) yang diajukan Penggugat sangatlah tidak berdasarkan hukum sama sekali.

7. Bahwa penerbitan Surat Tergugat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Penggugat (vide Bukti T – 11) telah sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), Pasal 47 ayat (12) huruf e, dan Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB, dan penerbitan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja TERGUGAT atas nama Penggugat (vide Bukti T – 12) telah pula sesuai dengan ketentuan Pasal 12 ayat (1), Pasal 12 ayat (3) huruf a, dan Pasal

Halaman 46 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12 ayat (5) PKB, sehingga Surat Tergugat Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 dan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 telah sah secara hukum;

8. Bahwa mengingat Penggugat tetap tidak masuk kerja (mangkir), maka sesuai ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, Tergugat (melalui Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) telah berusaha memanggil Penggugat untuk masuk bekerja kembali dengan mengirimkan 2 (dua) surat panggilan kerja, yaitu:

8.1. Surat Tergugat (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja, yang meminta Penggugat yang sudah tidak hadir bekerja sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan 02 Oktober 2015 tanpa keterangan untuk menjalankan tugas kembali (Bukti T – 15); dan

8.2. Surat Tergugat (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja Ke-2, yang meminta Penggugat untuk kembali menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja (Bukti T – 16);

Tetapi Penggugat tetap tidak masuk kerja (mangkir) tanpa alasan yang ditetapkan dalam Pasal 43 ayat (7) PKB, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir i PKB, maka Penggugat telah menerbitkan Surat Keputusan Tergugat Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 01 Nopember 2015 (Bukti T – 17). Dengan demikian dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 49 PKB sangat tidak berdasarkan hukum sama sekali;

9. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 53 PKB tentang Keluh Kesah adalah tidak berdasarkan hukum sama sekali, karena selama ini Tergugat selalu berusaha agar permasalahan hubungan industrial antara Tergugat dengan Penggugat dapat diselesaikan dengan secara musyawarah melalui Bagian SDM Tergugat dan bahkan Surat-surat WKP Pertamedika terkait dengan permasalahan Penggugat telah ditanggapi atau dijawab oleh VP SDM & Umum Tergugat antara lain melalui Surat Nomor 0906/A22000/2015-S8 tanggal 5 Agustus 2015 (Bukti T – 18). Dalam hal ini Penggugat lah yang dengan jelas telah tidak memenuhi ketentuan Pasal 53 PKB tentang Keluh Kesah dengan mengirimkan surat terkait permasalahan hubungan industrial antara Penggugat dengan

Halaman 47 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Tergugat kepada beberapa instansi, antara lain: Ombudsman R.I. Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, DPRD Langkat, Komisi Hak Asasi Manusia R.I. dan PT. Pertamina (Persero);

10. Bahwa dalil dan tuntutan uang paksa (dwangsom) sebesar Rp265.735,00 per hari yang diajukan dalam permohonan provisi (putusan sela) Penggugat haruslah ditolak, karena permohonan provisi (putusan sela) Penggugat tidak berdasarkan hukum dan uang paksa (dwangsom) tidak dapat diberikan atas tuntutan pembayaran uang sesuai dengan Yurisprudensi MARI sebagai berikut:

- Yurisprudensi MARI Nomor 791 K/Sip/1972 tertanggal 26 Februari 1973 sebagai berikut:

“Lembaga hukum “uang paksa” atau Dwangsom (ex Pasal 606 rv) tidak dapat diterapkan terhadap perkara perdata yang dictum putusan Hakim berupa: Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat”;

- Yurisprudensi MARI Nomor 307 K/Sip/1976 tertanggal 7 Desember 1976 sebagai berikut:

“Tuntutan akan uang paksa harus ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi trial bila keputusan yang bersangkutan mempunyai kekuatan yang pasti”;

11. Bahwa dalil dan permohonan Penggugat yang memohon agar sita jaminan terhadap asset milik Tergugat berupa Gedung H Lantai 6 Jalan Kyai Maja Nomor 43 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan haruslah ditolak, karena permohonan provisi Penggugat terbukti tidak berdasarkan hukum sama sekali dan permohonan sita jaminan tersebut tidak sesuai pula dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 227 ayat (1) HIR, karena Tergugat tidak mempunyai hutang dalam bentuk apapun kepada Penggugat;

12. Bahwa dengan demikian mengingat seluruh dalil permohonan provisi (putusan sela) Penggugat tidak berdasarkan hukum sama sekali, maka sudah seharusnya permohonan provisi (putusan sela) Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

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

1. Seluruh dalil yang telah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kemukakan pada Dalam Konvensi {Dalam Eksepsi, Dalam Provisi (Putusan Sela) dan Dalam Pokok Perkara}, mohon kiranya dinyatakan telah termasuk dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan Dalam Rekonvensi ini;

Halaman 48 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa sebagaimana telah diuraikan dalam Konvensi Butir B di atas, Penggugat Rekonvensi, sebagai suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian beserta perubahannya sebagaimana telah diuraikan pada Eksepsi Butir 2 di atas (vide Bukti T – 1 s/d 5), dalam melaksanakan kegiatan usaha di bidang jasa layanan kesehatan dengan reputasi dan nama yang baik, membutuhkan pekerja-pekerja yang memiliki kejujuran, integritas yang tinggi, kinerja yang baik dan loyal serta dapat mematuhi seluruh persyaratan hubungan industrial yang berlaku di Penggugat Rekonvensi. Dalam hal ini berkaitan dengan pengaturan hubungan industrial antara Penggugat Rekonvensi dengan para pekerja Penggugat Rekonvensi, maka Penggugat Rekonvensi dan WKP Pertamedika (Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Penggugat Rekonvensi), telah membuat, menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama Periode 2015 – 2017 ("PKB") yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Penggugat Rekonvensi dan para pekerjanya, dimana PKB tersebut telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/ 2015 tanggal 20 Mei 2015 (vide Bukti T – 6);
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah mempekerjakan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina terhitung sejak tanggal 15 Nopember 1999 berdasarkan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi (d/h PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina) Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T – 7), dimana Tergugat Rekonvensi telah pula membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Penggugat Rekonvensi (vide Bukti T – 8) serta berdasarkan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Penggugat Rekonvensi telah memutasi Tergugat Rekonvensi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPB menjadi Staf SDM di RSP Pangkalan Brandan (vide Bukti T – 9). Adapun upah terakhir yang diperoleh Tergugat Rekonvensi adalah sebesar Rp5.846.182,00 (lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) (vide Bukti T – 19);
4. Bahwa sebagai pekerja tetap Penggugat Rekonvensi, maka Tergugat Rekonvensi harus mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 6 ayat (2) PKB: "Pekerja berkewajiban mentaati isi PKB, ketentuan yang ditetapkan

Halaman 49 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



PERTAMEDIKA dan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku”; dan Pasal 6 ayat (4) PKB: “Pekerja berkewajiban bersikap jujur dan loyal terhadap PERTAMEDIKA serta bertindak sesuai budaya PERTAMEDIKA (Corporate Culture)”, serta jika Tergugat Rekonvensi melanggar ketentuan PKB, maka Tergugat Rekonvensi dapat diberikan sanksi dan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan Pasal 47 PKB;

5. Bahwa pada saat bertugas sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan, Tergugat Rekonvensi selaku Staf SDM yang bertugas membuat perhitungan upah bagi pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata telah memasukkan tunjangan jabatan Kepala SDM dalam upah Tergugat Rekonvensi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM dalam perhitungan tunjangan/insentif Tergugat Rekonvensi. Dalam hal ini Tergugat Rekonvensi telah menyalahgunakan wewenangnya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Tergugat Rekonvensi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB: “Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik PERTAMEDIKA atau mengambil barang PERTAMEDIKA tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan” dan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PKB, pelanggaran tersebut dapat langsung menjadi alasan bagi Penggugat Rekonvensi untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat Rekonvensi (*vide* Bukti T – 10);
6. Bahwa dalam hal ini Penggugat Rekonvensi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Tergugat Rekonvensi untuk memperbaiki diri dan untuk itu perlu dilakukan pembinaan kepada Tergugat Rekonvensi, sehingga Penggugat Rekonvensi memutuskan memberikan Surat Nomor: R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Tergugat Rekonvensi (*vide* Bukti T – 11), dikarenakan telah melanggar:
 - 6.1. Pasal 6 ayat (2) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 4 di atas;
 - 6.2. Pasal 6 ayat (3) PKB:

“Pekerja berkewajiban menjaga harta kekayaan yang dimiliki atau di bawah penguasaan PERTAMEDIKA dan segera melaporkan kepada atasan/pejabat yang berwenang jika mengetahui adanya hal-hal yang dapat membahayakan keamanan atau merugikan PERTAMEDIKA”;
 - 6.3. Pasal 6 ayat (4) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 4 di atas;
 - 6.4. Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB:

Halaman 50 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA"; dan

6.5. Pasal 47 ayat (13) huruf b point v sebagaimana telah diuraikan pada Butir 5 di atas;

7. Bahwa dalam rangka pembinaan bagi Tergugat Rekonvensi dan sebagai upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Tergugat Rekonvensi dalam kedudukannya sebagai Staf SDM serta berdasarkan kewenangan Penggugat Rekonvensi untuk memutasi pekerja Penggugat Rekonvensi berdasarkan Pasal 12 PKB, Penggugat Rekonvensi telah memutuskan untuk memindahkan/memutasi Tergugat Rekonvensi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Penggugat Rekonvensi atas nama Tergugat Rekonvensi (vide Bukti T – 12), dimana pelaksanaan mutasi terhadap Tergugat Rekonvensi telah dilakukan sesuai dengan ketentuan:

7.1. Pasal 12 ayat (1) PKB:

"Untuk kepentingan PERTAMEDIKA atau dalam rangka tour of duty, PERTAMEDIKA berwenang memindahkan PWTT dari satu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan lain yang sejenis atau tidak sejenis dalam satu unit usaha atau ke unit usaha lain";

7.2. Pasal 12 ayat (3) huruf a PKB:

"Mutasi PWTT dapat pula terjadi karena: a. Dalam rangka pembinaan PWTT"; dan

7.3. Pasal 12 ayat (5) PKB:

"Pelaksanaan mutasi PWTT ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi".

Disamping itu Mutasi terhadap Tergugat Rekonvensi tersebut telah dilaksanakan oleh Penggugat Rekonvensi sesuai pula dengan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T – 13) dan berdasarkan pula pada Surat Pernyataan Tergugat Rekonvensi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Penggugat Rekonvensi (vide Bukti T – 8), sehingga sudah seharusnya Tergugat Rekonvensi mematuhi dan melaksanakan isi Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8

Halaman 51 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Penggugat Rekonvensi atas nama Tergugat Rekonvensi tersebut;

8. Bahwa pada kenyataannya Tergugat Rekonvensi tidak pernah bersedia melaksanakan pekerjaan sebagai Pengawas Klinik Satelit RS Pertamina Rantau sesuai dengan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja Penggugat Rekonvensi atas nama Tergugat Rekonvensi dan bahkan Tergugat Rekonvensi tidak pernah hadir pada tempat bekerja tersebut sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini (vide Bukti T – 14), sehingga Tergugat Rekonvensi telah dikategorikan Mangkir sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (7) PKB, yang mengatur:

"Pekerja yang tidak masuk bekerja bukan karena alasan sakit, cuti, ijin tidak masuk kerja atau alasan-alasan lain yang ditetapkan dalam PKB, dianggap mangkir".

9. Bahwa mengingat Tergugat Rekonvensi tetap tidak masuk kerja (mangkir), maka sesuai ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, Penggugat Rekonvensi (melalui Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) telah berusaha memanggil Tergugat Rekonvensi untuk masuk bekerja kembali dengan mengirimkan 2 (dua) kali surat panggilan kerja, yaitu:

9.1. Surat Penggugat Rekonvensi (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja, yang meminta Tergugat Rekonvensi yang sudah tidak hadir bekerja sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan 02 Oktober 2015 tanpa keterangan untuk menjalankan tugas kembali (vide Bukti T – 15); dan

9.2. Surat Penggugat Rekonvensi (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja Ke-2, yang meminta Tergugat Rekonvensi untuk kembali menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja (vide Bukti T – 16);

tetapi Tergugat Rekonvensi tetap tidak masuk kerja (mangkir) tanpa alasan yang ditetapkan dalam Pasal 43 ayat (7) PKB, sehingga oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir i PKB yang mengatur:

"Bagi Pekerja yang mangkir untuk waktu lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis dua kali oleh Pengusaha,

Halaman 52 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri secara tidak baik, dan yang bersangkutan diputuskan hubungan kerjanya”;

maka Penggugat Rekonvensi telah menerbitkan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 (vide Bukti T – 17);

10. Bahwa Tergugat Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 43 ayat (7) PKB dengan tidak masuk kerja (mangkir) sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini dan tetap tidak bersedia untuk masuk bekerja kembali walaupun Penggugat Rekonvensi telah mengirimkan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali sesuai Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir i PKB, Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri sebagai pekerja tetap Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 01 Nopember 2015 dengan memperoleh hak-hak sebagaimana diatur pada Pasal 49 ayat (2) huruf f butir i PKB, yang antara lain terdiri atas:

- Upah bulan terakhir, dihitung secara berpandangan sesuai hari kerja nyata, dengan perhitungan hari kerja sebulan adalah 30 (tiga puluh) hari;
- Uang pisah sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) dari ketentuan Uang Pisah PHK APS;
- Uang penggantian hak berupa pembayaran fasilitas istirahat tahunan dan hari-hari istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur secara berpandangan;

11. Bahwa dengan demikian Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dapat mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus dikarenakan Tergugat Rekonvensi mengundurkan diri sebagai pekerja tetap Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 01 Nopember 2015 sesuai dengan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Pebruari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Tergugat Rekonvensi dan memerintahkan Penggugat Rekonvensi untuk membayar hak-hak Tergugat Rekonvensi sesuai dengan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir iii PKB dengan Masa Kerja 15 (lima belas) tahun 11 (sebelas) bulan (15 Nopember 1999 s/d 01 Nopember 2015), yang dapat diperinci sebagai berikut:

- Uang pisah:

Halaman 53 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

0,5 X 6 X Rp.5.846.182,00 Rp.17.538.546,00

- Uang penggantian hak:

a) Cuti Tahunan yang belum diambil

dan belum gugur

16 / 30 X Rp.5.846.182,00

Rp 3.117.963,73

b) Tunjangan Cuti Tahunan

15 Nop 2014 – 01 Nop 2015

----- X Rp.5.846.182,00

Rp 5.618.830,48

360

-----(+)

Rp. 8.736.794,21

----- (+)

JUMLAH

Rp. 26.275.340,21

Terbilang: dua puluh enam juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus empat puluh koma dua puluh satu rupiah;

12. Bahwa mengingat nilai gugatan Penggugat Rekonvensi ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2/2004, baik Penggugat Rekonvensi maupun Tergugat Rekonvensi tidak dikenakan biaya perkara;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus dikarenakan Tergugat Rekonvensi mengundurkan diri sebagai pekerja tetap Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 01 Nopember 2015 sesuai dengan Surat Keputusan Penggugat Rekonvensi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Pebruari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Tergugat Rekonvensi;
3. Memerintahkan Penggugat Rekonvensi untuk membayar hak-hak Tergugat Rekonvensi sesuai dengan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir iii Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Penggugat Rekonvensi sebagai berikut:

- Uang pisah:

0,5 X 6 X Rp5.846.182,00

Rp 17.538.546,00

- Uang penggantian hak:

Halaman 54 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a) Cuti Tahunan yang belum diambil

dan belum gugur

16 / 30 X Rp5.846.182,00

Rp 3.117.963,73

b) Tunjangan Cuti Tahunan

15 Nop 2014 – 01 Nop 2015

----- X Rp. 5.846.182,00 Rp. 5.618.830,48

360

-----(+)

Rp 8.736.794,21

----- (+)

JUMLAH

Rp 26.275.340,21

Terbilang: dua puluh enam juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus empat puluh koma dua puluh satu rupiah;

4. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat Rekonvensi sebesar nihil.

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2016/PN MDN., tanggal 1 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM PROVISI:

Menolak provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Penggugat terhitung tanggal 01 November 2015;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja oleh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;

Halaman 55 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi membayar hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (SEMPURNA GINTING SKM, SH) secara tunai sebesar = Rp175.937.476,00 Terbilang (seratus tujuh puluh lima juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI :

Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya:

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 1 September 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 September 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 98/Kas/2016/PHI/.Mdn., *Juncto* Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 30 September 2016;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 1 September 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 September 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 100/Kas/2016/PHI/.Mdn., *Juncto* Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 30 September 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 7 Oktober 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 19 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 13 Oktober 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori

Halaman 56 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 26 Oktober 2016;

Menimbang, bahwa permohonan-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 I/Penggugat dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

I. KEBERATAN PERTAMA

JUDEX FACTI TELAH MEMUTUS HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMOHON KASASI DENGAN TERMOHON KASASI DENGAN ALASAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN;

1. Bahwa putusan *Judex Facti* pada halaman 96 paragraf ke-4 menyatakan “memutus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sejak putusan tersebut dibacakan” dengan hanya menggunakan alasan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sudah tidak lagi harmonis;
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara Limitatif menegaskan pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagai berikut: Melakukan Kesalahan Berat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159; Ditahan oleh pihak berwajib karena melakukan Tindak Pidana (Pasal 160), Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (Pasal 161); Perubahan Status Perusahaan seperti Merger, Peralihan Kepemilikan Perusahaan, (Pasal 163); Berhentinya Operasional Perusahaan dikarenakan Tutup akibat rugi (Pasal 164 ayat 1); Efisiensi Perusahaan (Pasal 164 ayat 3); Perusahaan mengalami Pailit (Pasal 165); Usia Pensiun (Pasal 167 ayat 1); dan Mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut (Pasal 168 ayat 1);
3. Bahwa *Judex Facti* yang menggunakan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sama sekali tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa pada dasarnya Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat sebagai lembaga pembuat undang-undang sangat berusaha dan

Halaman 57 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sangat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja disebuah perusahaan, sehingga hanya alasan-alasan tertentu saja yang dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Terlebih lagi jika alasannya yang hanya dibuat-buat, sepihak dan mengandung unsur fitnah, maka hal itu jelas sangat dilarang dan itu sama halnya dengan melanggar hak asasi manusia seorang pekerja dalam memperoleh dan melaksanakan sebuah pekerjaan;

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja hanyalah akan menimbulkan dampak lebih buruk lainnya, seperti hilangnya penghasilan yang akan menghancurkan perekonomian pekerja dan keluarganya, tingginya angka pengangguran dan yang lebih buruk lagi akan meningkatkan tindakan kejahatan oleh karena hilangnya mata pencarian dalam rangka menafkahi kehidupannya beserta seluruh keluarga;
6. Bahwa Pemohon Kasasi selama bekerja sejak tanggal 15 November 1999 dikenal sebagai pekerja yang baik dan berprestasi, memiliki hubungan yang baik dan bahkan sangat harmonis dengan seluruh pekerja baik itu di unit RSP Pangkalan Brandan tempat Pemohon Kasasi bekerja, unit usaha lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia mulai dari wilayah paling Barat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam sampai ke wilayah paling Timur Kota Sorong Provinsi Papua. Begitu juga di tingkat Korporat PT. Pertamedika yang berada di Jakarta tempat Termohon Kasasi berada, hubungan yang terjalin selama ini antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sangatlah harmonis dan berjalan dengan baik dan ramah, tanpa pernah terjadi sebuah perselisihan apapun selama ini. Hal ini dibuktikan dengan seringnya Pemohon Kasasi dilibatkan dalam banyak kegiatan-kegiatan perusahaan seperti Pelatihan-Pelatihan, Rapat-Rapat, Seminar-Seminar, dan kegiatan sosial lainnya yang dilakukan diseluruh unit usaha Termohon Kasasi seperti Pelatihan Manajemen di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur, Rapat SDM dan Legal di Korporat Jakarta, maupun kegiatan yang bersifat lokal di Pangkalan Brandan;
7. Bahwa timbulnya permasalahan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi hanyalah disebabkan oleh perilaku dari 2 (dua) orang oknum yang sama-sama bekerja di Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan, yaitu dr. Neny Herawati (eks Pjs. Direktur RSPPB) dan Togar Hutabarat (Wadir Adm & Keuangan RSPPB). Kedua orang oknum pekerja tersebut telah membuat Sebuah Surat Laporan Palsu yang

Halaman 58 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terdapat dalam Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015, tentang Permasalahan Pekerja yang ditujukan langsung kepada Termohon Kasasi, yang akhirnya telah membuat perselisihan yang panjang antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi seperti yang terjadi saat ini;

8. Bahwa akibat Surat Laporan Palsu yang dibuat oleh 2 (dua) orang oknum pekerja tersebut (dr. Neny Herawati dan Togar Hutabarat) menyebabkan Termohon Kasasi mengeluarkan 3 (tiga) buah surat kepada Pemohon Kasasi yaitu: Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R.051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015, Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja PT. Pertamina Bina dan terakhir Surat Keputusan Nomor: Kpts-0119/A00000/2016-S8, tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
9. Bahwa *Judex Facti* setelah melalui sebuah proses dan pemeriksaan yang panjang, Menyatakan: Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R.051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015, dengan tuduhan melakukan kesalahan sebagaimana yang disebutkan dalam Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015, Tidak Berdasar Fakta Hukum, Saksi dan Bukti; Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja PT. Pertamina Bina Medika Dipaksakan dan Melanggar Pasal 12 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamedika Tahun 2015-2017; dan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8, tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, yang merupakan puncak dari permasalahan ini, Melanggar ketentuan perundang-undangan baik itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Perjanjian Kerja Bersama PT. Pertamina Bina Medika (Pertamedika) Tahun 2015-2017, sehingga dinyatakan batal demi hukum dan telah dibatalkan;
10. Bahwa telah terlihat jelas jika hubungan komunikasi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sebenarnya tidak ada masalah sama sekali dan tidak dapat dikatakan tidak harmonis, terkecuali sejak adanya Surat Laporan Palsu yang dibuat oleh 2 (dua) orang oknum pekerja tersebut (dr. Neny Herawati dan Togar Hutabarat), dimana pada dasarnya permasalahan yang sebenarnya adalah hanya untuk membuktikan kebenaran atas tuduhan dari 2 (dua) orang oknum pekerja

Halaman 59 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas nama dr. Nenry Herawati dan Togar Hutabarat melalui Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015;

11. Bahwa dengan telah terbukti jika semua tuduhan yang dilakukan oleh 2 (dua) orang oknum pekerja tersebut (dr. Nenry Herawati dan Togar Hutabarat) melalui Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015 adalah Tidak Benar dan Hanya Fitnah Belaka, maka permasalahan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi juga dengan sendirinya telah selesai. Begitu juga dengan hubungan baik, ramah dan harmonis dapat kembali dilanjutkan karena pada dasarnya tidak pernah ada masalah sama sekali dalam hal hubungan komunikasi yang tidak harmonis yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi;
12. Bahwa dengan telah terbukti dan oleh *Judex Facti* jika tuduhan tuduhan yang dilakukan oleh 2 (dua) orang oknum pekerja tersebut (dr. Nenry Herawati dan Togar Hutabarat) melalui Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015 adalah Tidak Benar dan Hanya Fitnah Belaka, Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R.051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015, Surat Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8, tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja PT. Pertamina Bina dan terakhir Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8, tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi telah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka seharusnya Pemohon Kasasi dipekerjakan kembali seperti sedia kala;
13. Bahwa saksi-saksi yang dihadirkan dalam persidangan yaitu Dr. Norman Zainal dan Rami A, dibawah sumpah menyatakan jika Pemohon Kasasi selama ini memiliki Kinerja dan Prestasi Kerja yang Sangat Memuaskan, memperoleh Kenaikan Golongan Istimewa dan Piagam Penghargaan yang semuanya diterbitkan oleh Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi selama bekerja juga tidak pernah menerima surat peringatan apapun sebelumnya baik itu tertulis maupun tidak tertulis, baik itu di Jakarta maupun di Pangkalan Brandan. Hal ini membuktikan hubungan antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi berjalan baik, ramah dan harmonis;
14. Bahwa Pemohon Kasasi seharusnya dilindungi secara hukum karena selalu bekerja berdasarkan pedoman dan aturan yang berlaku di

Halaman 60 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



- perusahaan, bahkan Pemohon Kasasi selalu berusaha untuk menjaga dan menegakkan aturan yang berlaku, bukan sebaliknya malah di PHK dengan alasan yang sama sekali tidak terdapat dalam undang-undang;
15. Bahwa Fitnah yang dilakukan oleh 2 (dua) orang oknum pekerja di perusahaan (dr. Neny Herawati dan Togar Hutabarat) yang menjadi dasar terjadinya permasalahan, jika ternyata Fitnah tersebut terbukti tidak benar dan sama sekali tidak berdasar fakta hukum, bukti dan saksi, maka sudah sepantasnya dan menjadi hak jika Pemohon Kasasi dipekerjakan kembali seperti sedia kala dan mendapatkan pengembalian nama baik serta mendapatkan kembali hak-hak yang hilang sebagai akibat dari sanksi yang diterima yang ternyata terbukti tidak bersalah. Hal ini jelas dan tegas diatur dalam Pasal 55 ayat (1 dan 2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Pertamedika tahun 2015-2017, yang berbunyi "Pertamedika mengembalikan nama baik pekerja yang menerima sanksi apabila terbukti tidak bersalah" (ayat 1), "Pertamedika mengembalikan hak-hak pekerja yang hilang sebagai akibat dari sanksi yang diterimanya" (ayat 2);
16. Bahwa *Judex Facti* yang telah menerima dan mengabulkan Petitum Pemohon Kasasi tentang Pembatalan Surat Keputusan Termohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundukan Diri, seharusnya *Judex Facti* dengan serta merta mengembalikan Pemohon Kasasi kepada kedudukan semula sebagai pekerja dengan kedudukan sebagai Staf SDM Rumah Sakit Pertamedika Pangkalan Brandan, bukan sebaliknya memutus hubungan kerja dengan alasan yang justru tidak diatur dalam undang-undang;
17. Bahwa menjadi bertolak belakang jika *Judex Facti* satu sisi mengatakan membatalkan Surat Keputusan Termohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundukan Diri, kemudian *Judex Facti* sendiri yang melakukan pemutusan hubungan kerja;
18. Bahwa mendapatkan kembali pekerjaan dalam rangka menafkahi seluruh keluarga dan sebagai tulang punggung ekonomi adalah tujuan utama Pemohon Kasasi, maka putusan *Judex Facti* yang menjatuhkan pemutusan hubungan kerja adalah sangatlah memberatkan, mencederai rasa keadilan, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik itu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.

Halaman 61 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pertamedika yang sangat menginginkan dihindarnya PHK. Putusan *Judex Facti* juga telah sangat bertentangan dengan semboyan dan semangat dari pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden H. Jusuf Kalla saat ini yaitu Kerja, Kerja dan Kerja;

19. Bahwa Pemohon Kasasi yang selama ini dalam bekerja selalu berusaha memberikan yang terbaik buat perusahaan, kemudian di PHK dengan alasan yang tidak berdasar sama sekali dalam usia yang sudah tidak muda lagi, dalam usia 40 Tahun, maka tidaklah mudah untuk mendapatkan kembali pekerjaan yang sama. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap sendi-sendi kehidupan ekonomi Pemohon Kasasi bersama seluruh keluarga. Begitu juga dengan kehidupan sosial bermasyarakat akan sangat berpengaruh buruk bagi Pemohon Kasasi akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut;
20. Bahwa Termohon Kasasi adalah merupakan anak perusahaan dari PT. PERTAMINA (PERSERO), sebagai perusahaan besar, perusahaan Plat Merah yang 100 % sahamnya adalah Milik Negara Republik Indonesia, seharusnya Termohon Kasasi mendukung program pemerintah yang ingin membangun bangsa, meningkatkan kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, melalui semboyan “kerja, kerja dan kerja”, bukan malah sebaliknya Termohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja yang akan membawa dampak kerusakan ekonomi dan menambah tingginya angka pengangguran di Negara Republik Indonesia;
21. Bahwa PT. Pertamina Bina Medika sebagai perusahaan milik negara dan bukan perusahaan milik pribadi, keluarga atau kelompok, Termohon Kasasi beserta seluruh orang yang bekerja di dalamnya adalah sama-sama mencari makan, sama-sama mencari penghasilan, sama-sama mencari penghidupan untuk diri dan keluarganya di PT. Pertamedika, sama-sama menikmati Hak Milik Negara, bukan Milik Pribadi, Keluarga atau kelompok, tidak seorangpun dari seluruh pekerja yang akan selamanya berada di perusahaan, seluruhnya adalah berstatus pekerja/buruh, suatu saat nanti akan mengalami yang namanya PHK, baik itu secara alami maupun karena sebab-sebab tertentu. Sehingga tindakan Termohon Kasasi melakukan PHK pada Pemohon Kasasi dengan sebuah alasan yang dibuat-buat bahkan terbukti hanya Fitnah belaka adalah sebuah Keniscayaan;

Halaman 62 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



22. Bahwa tindakan Termohon Kasasi dari mulai mengeluarkan surat peringatan ketiga atau terakhir, surat mutasi dan yang terakhir surat pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi yang semuanya tidak memiliki fakta hukum, dipaksakan dan batal demi hukum adalah termasuk kedalam tindakan union busting yang melanggar Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, sehingga *Judex Facti* yang kemudian memutus hubungan kerja Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dengan alasan tidak harmonis adalah sesuatu hal yang saling bertolak belakang dan tidak konsisten satu sama lain. Justru sebaliknya *Judex Facti* harus memberi perlindungan hukum kepada Pemohon Kasasi dengan cara mengembalikan kepada status/pekerjaan semula sebelum terjadinya Union Busting tersebut;

23. Bahwa Termohon Kasasi selama pemeriksaan di *Judex Facti* didalam surat jawaban maupun duplik yang diajukan pada pokoknya adalah menekankan pada kesalahan yang dituduhkan melalui Surat Memorandum R. 140/L00000/2015-S8, tanggal 31 Maret 2015 yang dilakukan oleh 2 (dua) orang oknum pekerja di perusahaan (dr. Neny Herawati dan Togar Hutabarat) guna mendapat pembuktian dan kebenaran, sehingga tidak ada hubungannya sama sekali dengan ketidak harmonisan sebagaimana yang menjadi alasan dalam menjatuhkan PHK terhadap Pemohon Kasasi;

24. Bahwa dengan demikian *Judex Facti* yang telah memutus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dengan alasan sudah tidak harmonis lagi, jelas dan terbukti tidak sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemohon Kasasi mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan *Judex Facti* tersebut.

II. KEBERATAN KEDUA

JUDEX FACTI TELAH MELANGGAR KETENTUAN PASAL 93 ayat (2) Huruf F UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN KARENA MENOLAK PERMOHONAN PEMOHON KASASI AGAR TERMOHON KASASI MEMBAYAR UPAH, INSENTIF DAN HAK-HAK LAINNYA KEPADA PEMOHON KASASI;

1. Bahwa *Judex Facti* pada halaman 97 paragraf ke-1 yang tidak mengabulkan permohonan Pemohon Kasasi agar Termohon Kasasi membayar upah, insentif dan hak-hak lainnya dengan alasan “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” dengan

Halaman 63 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



mengutip ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat bertentangan dengan fakta-fakta hukum yang oleh *Judex Facti* sendiri telah diakui sebelumnya. Hal ini jelas sangat bertentangan dengan Ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan kelanjutan dari Pasal 93 ayat (1) yang menjadi acuan *Judex Facti*;

2. Bahwa Pasal 93 ayat (2) mengatakan “Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;
3. Bahwa telah terbukti di persidangan dan diakui oleh *Judex Facti* jika Termohon Kasasi tidak memiliki itikad baik dengan melakukan pengusiran terhadap Pemohon Kasasi dari tempat kerja pada tanggal 7 September 2015 dengan cara mengganti kunci ruangan sehingga Pemohon Kasasi tidak lagi dapat bekerja seperti biasanya mulai keesokan harinya sampai dengan saat ini;
4. Bahwa Termohon Kasasi sejak bulan Oktober 2015 telah menghentikan semua Upah, Insentif, Bonus Tahunan, Tunjangan Hari Besar Keagamaan dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima dan menjadi Hak Pemohon Kasasi sebagai seorang yang masih menjadi karyawan yang sah dari PT. Pertamina Bina Medika, yang dilakukan hanya berdasarkan keputusan sepihak Termohon Kasasi;
5. Bahwa Pemohon Kasasi selalu berusaha agar Termohon Kasasi membuktikan tuduhan kesalahan yang dilakukan oleh oknum pekerja di perusahaan (dr. Neny Herawati dan Togar Hutabarat) dan tidak memaksakan pengusiran kepada Pemohon Kasasi, sehingga segala kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari Pemohon Kasasi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi Termohon Kasasi sendiri yang tidak mau melakukan pembuktian dan bahkan justru memaksakan kehendaknya dengan cara pengusiran;
6. Bahwa *Judex Facti* yang juga mengakui tidak adanya itikad baik dari Termohon Kasasi dengan menyatakan tidak terbukti kesalahan seperti yang dituduhkan dalam surat peringatan ketiga atau terakhir, surat mutasi yang dipaksakan dan melanggar Pasal 12 ayat (2) PKB PT. Pertamedika

Halaman 64 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan membatalkan Surat Keputusan PHK, serta mengakui hubungan kerja yang sah antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, akan tetapi tidak memerintahkan Termohon Kasasi untuk membayar upah adalah sesuatu hal yang bertolak belakang, tidak konsisten dan jelas melanggar ketentuan perundang-undangan;

7. Bahwa dengan adanya hubungan kerja yang sah antara Pemohon Kasasi Dengan termohon Kasasi maka dengan sendirinya Pemohon Kasasi sebagai pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan dalam hal ini upah dan hak-hak lainnya yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa terhadap permasalahan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, sebelum dikeluarkannya Surat Keputusan PHK dari Termohon Kasasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Langkat juga telah mengeluarkan Anjuran yang pada intinya adalah “agar Tergugat (Termohon Kasasi) dan Penggugat (Pemohon Kasasi) untuk tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing seperti semula hingga sampai diselesaikannya secara tuntas masalah Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir oleh Tergugat (Termohon Kasasi)”, dimana Pemohon Kasasi bersedia melaksanakan Anjuran dan sebaliknya Termohon Kasasi yang menolak anjuran;
9. Bahwa berdasarkan fakta persidangan tuduhan Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi sebagaimana terdapat dalam surat peringatan ketiga atau terakhir, yang kemudian dikeluarkannya surat keputusan mutasi dan berpuncak pada surat keputusan pemutusan hubungan kerja ternyata tidak berdasarkan fakta hukum dan bukti yang kuat, dengan demikian Pemohon Kasasi haruslah dinyatakan tidak bersalah, maka berdasarkan Pasal 55 ayat (1 dan 2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina yang berbunyi : “Pertamedika mengembalikan nama baik pekerja yang menerima sanksi apabila terbukti tidak bersalah” (ayat 1), “Pertamedika mengembalikan hak-hak pekerja yang hilang sebagai akibat dari sanksi yang diterimanya” (ayat 2), Pemohon Kasasi berhak untuk mendapatkan upah, insentif, dan hak-hak lainnya dari Termohon Kasasi;
10. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 PUU-IX/2011, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan dari

Halaman 65 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Batal Demi Hukum dan baik Pengusaha maupun Pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, dimana hal ini Pemohon Kasasi bersedua untuk melakukan segala kewajiban, sementara Termohon Kasasi sendiri yang menolak melaksanakan kewajiban, maka Termohon Kasasi mutlak berkewajiban untuk membayarkan semua upah dan hak-hak lainnya sebagaimana biasanya kepada Pemohon Kasasi yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja yang sepihak dan tidak sah yang dilakukan oleh Termohon Kasasi;

11. Bahwa upah, insentif, bonus tahunan, tunjangan hari raya keagamaan yang tidak dibayarkan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi terhitung sejak bulan Oktober 2015 sampai dengan saat ini bulan September 2016 dapat diuraikan sebagai berikut :

- A. Upah setiap bulan Rp 6.738.060,00
- B. Upah Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp 1.685.590,00
Kekurangan Upah bulan Oktober = Rp5.052.470,00
- C. Upah bulan November 2015 – September 2016 (11 bulan)
= Rp6.738.060,00 X 11 = Rp 74.118.660,00
- D. Insentif Setiap bulan = Rp 1.768.544,00 (Asumsi rata2 Sept 15)
- E. Insentif bulan Oktober 2015 yang sudah dibayar Rp1.115.780-
Kekurangan Insentif bulan Oktober 2015 = Rp1.652.764,00
- F. Insentif bulan November 2015 – September 2016 (11 bulan)
= Rp 1.768.544,00 X 6 = Rp 19.453.984,00
- G. Uang Cuti pada bulan November 2015 = Rp 5.846.182,00
- H. Bonus Jasa Produksi Tahun 2015 sebesar 1 (satu) kali upah tetap,
yang dibayarkan pada bulan April 2016 = Rp 5.846.182,00
- I. Tunjangan Hari Besar Keagamaan pada bulan Juli 2016 sebesar 1 (Satu) kali upah tetap = Rp 5.846.182,00

Jumlah Total Keseluruhan (B+C+E+F+G+H+I) = Rp117.816.424,00

(Terbilang: seratus tujuh belas juta delapan ratus enam belas ribu empat ratus dua puluh empat rupiah);

12. Bahwa perbuatan Termohon Kasasi yang telah mengusir dan tidak memperbolehkan lagi Pemohon Kasasi bekerja seperti biasa, sementara Pemohon Kasasi sangat ingin bekerja dengan baik adalah sebuah perbuatan tercela yang seharusnya dapat dihindarkan oleh Termohon Kasasi, hal mana perbuatan Termohon Kasasi tersebut telah memenuhi ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) huruf F Undang-

Halaman 66 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Termohon Kasasi wajib membayar upah, insentif, bonus tahunan, tunjangan hari besar keagamaan kepada Pemohon Kasasi;

13. Bahwa Termohon Kasasi sebagai perusahaan besar dan merupakan anak perusahaan milik PT. Pertamina (Persero), dimana PT. Pertamina (Persero) sendiri adalah perusahaan BUMN yang 100 % sahamnya milik Negara Republik Indonesia, berdasarkan Laporan Tahunan 2015 memiliki Total Aset sebesar Rp1.192,076.000.000,00 (lebih dari satu triliun rupiah) dan Mencatatkan Laba Bersih Tahun 2015 sebesar Rp27.184.000.000.000,00 (lebih dari dua puluh tujuh milyar rupiah), maka sudah sewajarnya Termohon Kasasi untuk melaksanakan kewajibannya membayar seluruh upah yang menjadi hak Pemohon Kasasi, mengingat perolehan laba dan aset perusahaan yang cukup besar tersebut dan sama sekali tidak berpengaruh pada kinerja keuangan Termohon Kasasi;

14. Bahwa dengan demikian, Putusan *Judex Facti* yang menolak permohonan Pemohon Kasasi agar Termohon Kasasi membayar semua upah, insentif dan hak-hak lainnya yang biasa diterima, telah terbukti tidak sesuai dengan amanat Pasal 93 ayat (2) huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan *Judex Facti* tersebut;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi II/Tergugat dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Alasan Kasasi Pertama.

1.1. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 178 ayat (3) HIR, dalam membuat dan/atau memberikan amar putusan *a quo*- Dalam Pokok Perkara yang mengadili "Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian...", karena tidak terdapat Tuntutan/petitum yang dimohonkan dalam gugatan Termohon Kasasi telah dikabulkan oleh *Judex Facti* dan sebagian besar telah memberikan keputusan yang tidak digugat oleh Termohon Kasasi;

1.2. Bahwa amar putusan *a quo* – Dalam Pokok Perkara yang telah diputuskan oleh *Judex Facti* secara lengkap berbunyi sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

Halaman 67 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
 2. Membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Penggugat terhitung tanggal 01 November 2015;
 3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja oleh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
 4. Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi membayar hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (SEMPURNA GINTING SKM, SH) secara tunai sebesar = Rp175.937.476,00 Terbilang (seratus tujuh puluh lima juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);
 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 1.3. Bahwa SEDANGKAN Tuntutan/Petitum – Dalam Pokok Perkara yang telah dimohonkan oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya adalah sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

A. DALAM PERSELISIHAN KEPENTINGAN.

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Tidak Terbukti Menurut Hukum Tuduhan Tergugat yang menyatakan Penggugat telah melakukan perbuatan Mengangkat Diri Sendiri dan Memasukkan Tunjangan Jabatan Sebagai Ka. SDM dan Menggunakan Bobot Jabatan dan Resiko Jabatan Sebagai Kepala SDM Untuk Diri Sendiri, yang terdapat dalam Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015;
3. Menyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum, dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat, serta membatalkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R. 051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015;
4. Menyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum, dan Tidak Memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat, serta Membatalkan Keputusan Nomor Kpts- 0678/A00000/2015-S8 Tentang Mutasi Pekerja PT PERTAMINA BINA MEDIKA, tanggal 17 Juni 2015;

Halaman 68 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



B. DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Tidak Sah, Bertentangan dengan Hukum dan Batal Demi Hukum atau setidaknya membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts- 0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, tanggal 1 November 2015;
3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Staf SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPB);
4. Menghukum Tergugat membayar secara rutin upah, insentif dan hak-hak lainnya kepada Penggugat terhitung sejak bulan Mei 2016 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun Tergugat melakukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Menetapkan biaya perkara menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

- 1.4. Bahwa dengan memperbandingkan amar putusan – Dalam Pokok Perkara dari *Judex Facti* sebagaimana diuraikan pada Butir 1.2. di atas dengan Petitum/Tuntutan – Dalam Pokok Perkara yang dimohonkan Termohon Kasasi sebagaimana dimaksud pada Butir 1.3. di atas, sangat jelas tidak terdapat Petitum/Tuntutan yang dimohonkan oleh Termohon Kasasi yang dikabulkan oleh *Judex Facti* dan sebagian besar telah memberikan keputusan yang tidak digugat oleh Termohon Kasasi, sehingga oleh karenanya amar putusan – Dalam Pokok Perkara dari *Judex Facti* yang menyatakan telah “Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian..... dst.” adalah telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, yaitu Pasal 178 ayat (3) HIR yang mengatur:
“Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat”;
- 1.5. Bahwa disamping itu kesalahan penerapan atau pelanggaran hukum yang berlaku yang dilakukan *Judex Facti* terhadap Pasal 178 ayat (3) HIR tersebut di atas, yang telah menyatakan telah “Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian dst.” tanpa Mengabulkan Tuntutan/Petitum – Dalam Pokok Perkara dari

Halaman 69 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Termohon Kasasi dan dengan memberikan amar putusan – Dalam Pokok perkara yang tidak pernah digugat atau dituntut oleh Termohon Kasasi tersebut telah melanggar pula:

- a) Yurisprudensi MA RI Nomor 1001 K/Sip/1972 dan Yurisprudensi MA RI Nomor 339 K/Sip/1969 tanggal 21 Februari 1970 yang menyatakan: “Pengadilan Negeri harus dibatalkan karena putusannya menyimpang dari pada apa yang dituntut dalam Surat Gugatan”;
 - b) Yurisprudensi MA RI Nomor 448 K/Sip/1959 tanggal 30 April 1960 yang menyatakan: “Pengadilan Negeri telah memberi putusan putusan atas hal yang tidak dituntut, maka putusannya harus dibatalkan”;
 - c) Yurisprudensi MARI Nomor 339 K/Sip/1969 yang menyatakan: “Putusan yang menyimpang dari isi Tuntutan baik karena meliputi hanya sebagian dari Tuntutan maupun karena meliputi lebih dari yang dituntutkan, harus dibatalkan”;
- 1.6. Bahwa dengan demikian mengingat amar putusan – Dalam Pokok Perkara dari *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR dan Yurisprudensi-Yurisprudensi MARI sebagaimana telah diuraikan pada Butir 1.5. di atas, maka sudah seharusnya putusan *Judex Facti* dibatalkan untuk seluruhnya;

2. Alasan Kasasi Kedua:

- 2.1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex facti* pada halaman 83 alinea 3 s/d. halaman 84 putusan *a quo* dan amar putusan *Judex Facti* – dalam Eksepsi pada halaman 99 putusan *a quo* yang telah “Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya”, yaitu “Eksepsi tentang gugatan Perselisihan Kepentingan Penggugat tidak termasuk dalam kategori ketentuan Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 2/2004”, telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 2/2004 yang mengatur:
- “Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud: 3. Perselisihan Kepentingan adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

Halaman 70 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2.2. Bahwa *Judex Facti* telah tidak cermat dengan memberikan pertimbangan hukum pada halaman 83 alinea 5 putusan a quo sebagai berikut: “...., Gugatan Perselisihan kepentingan yang dimaksud hanyalah bersifat menerangkan bukan bagian dari posita dari gugatan Penggugat dan Eksepsi Tergugat tidak secara jelas poin mana yang ditangkis/dibantah dari posita Gugatan Penggugat”, karena dalam gugatannya, Termohon kasasi sangat jelas telah mengajukan 2 (dua) macam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, yang terdiri atas:

2.2.1. “A. GUGATAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN” sebagaimana dijabarkan pada halaman 11 s/d. halaman 32 Gugatan Termohon Kasasi, dengan Petitum “DALAM POKOK PERKARA: A. DALAM PERSELISIHAN KEPENTINGAN” sebagaimana dijabarkan pada halaman 41 s/d. halaman 42 alinea 1 Gugatan Termohon Kasasi, yang secara garis besar mohon “3. Menyatakan tidak sah, bertentangan dengan hukum, dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, serta membatalkan Surat Peringatan Ketiga atau Terakhir Nomor R.051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015” dan “4. Menyatakan tidak sah, bertentangan dengan hukum, dan tidak memiliki kekuatan yang mengikat, serta membatalkan Keputusan Nomor Kpts-0678/A00000/2015, tanggal 17 Juni 2015”;

2.2.2. “B. GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA” sebagaimana dijabarkan pada halaman 32 alinea 2 s/d. halaman 40 Gugatan Termohon Kasasi, dengan Petitum “DALAM POKOK PERKARA: B. DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA” sebagaimana dijabarkan pada halaman 42 akhir Gugatan Termohon Kasasi, yang secara garis besar memohon “2. Menyatakan tidak sah, bertentangan dengan hukum dan batal demi hukum atau setidaknya membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, tanggal 1 November 2015” dan “3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Staf SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan (RSPPPB)”;

Halaman 71 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sehingga sudah sangat jelas bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan Eksepsi terhadap “A. GUGATAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN” yang diajukan oleh Termohon Kasasi sebagaimana dimaksud pada Butir 2.2.1. di atas, dikarenakan gugatan Perselisihan Kepentingan yang diajukan Termohon Kasasi, tidak termasuk dalam kategori Ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 2/2004;

2.3. Bahwa Pemohon Kasasi atau PT. Pertamina Bina Medika (d/h. PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina) adalah suatu perseroan terbatas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (“UU Nomor 40/2007”) (vide Bukti T-1 s/d. 5), yang mempunyai maksud dan tujuan ialah berusaha dalam bidang Jasa Layanan Kesehatan (vide Bukti T-3), antara lain dengan mendirikan dan mengelola unit usaha beberapa rumah sakit dan/atau klinik kesehatan di seluruh Indonesia dan mempekerjakan sangat banyak pekerja bagi pelaksanaan kegiatan usaha Pemohon Kasasi. Mengingat Pemohon Kasasi telah mempunyai reputasi dan nama yang baik, Pemohon Kasasi mempunyai kewajiban untuk menjaga dan meningkatkan kualitas dan pelayanan agar reputasi dan nama baik Pemohon Kasasi tetap terjaga dan oleh karenanya Pemohon Kasasi membutuhkan pekerja-pekerja yang memiliki kejujuran, integritas yang tinggi, kinerja yang baik dan loyal serta dapat mematuhi seluruh persyaratan hubungan industrial yang berlaku di Pemohon Kasasi;

2.4. Bahwa dalam Rangka mengatur hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan para pekerja agar dapat menjamin terpeliharanya kerjasama demi ketenangan kerja dan kepastian usaha maka Pemohon Kasasi dengan Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Pemohon Kasasi, yaitu wadah komunikasi pekerja PT. Pertamina Bina Medika (“WKP Pertamedika”), telah membuat, menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama Periode 2015 -2017 (“PKB”) pada tanggal 24 Februari 2015, yang mengatur tentang syarat-syarat, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan para pekerjanya (termasuk Termohon Kasasi). PKB tersebut telah terdaftar di Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., (“Kemenakertrans”) berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Dirjen PHI-JSTK”) Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/

Halaman 72 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015 (vide Bukti T-6). PKB tersebut tentunya telah memenuhi pula ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang RI., Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("UU Nomor 13/2003:"), UU Nomor 2/2004, Undang-Undang RI., Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ("UU Nomor 21/2000"), dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku, khususnya yang terkait dengan hubungan industrial ketenagakerjaan;

2.5. Bahwa sampai dengan saat ini antara Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika dan/atau pekerja secara individual tidak terdapat rencana untuk melaksanakan pembuatan dan/atau perubahan atas syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam PKB, yang masih berlaku sampai dengan 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal 24 Februari 2015 sebagaimana diatur dalam Pasal 61 PKB (berlaku sampai dengan tanggal 23 Februari 2017). Dengan demikian sampai dengan saat ini tidak terdapat perbedaan atau ketidak sesuaian pendapat antara Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika dan/atau pekerja secara individual tentang pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PKB, sehingga PKB tetap berlaku mengatur syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial di Pemohon Kasasi sampai dengan tanggal 23 Februari 2017;

2.6. Bahwa Pemohon Kasasi telah mempekerjakan Termohon kasasi untuk pertama kalinya sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T-7). Disamping itu Termohon Kasasi telah pula membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2001 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit usaha Pemohon kasasi (vide Bukti T-8);

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon kasasi dari Anggota Regu Rawa Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Branda (Bukti T-9) dan pada saat itu Termohon Kasasi telah bersedia menjalankan tugas sebagai pekerja tetap Pemohon

Halaman 73 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi di RS. Pertamina Pangkalan Brandan dengan jabatan sebagai Staf SDM.;

- 2.7. Bahwa Pasal 6 ayat (2) PKB mengatur: "Pekerja berkewajiban mentaati isi PKB, ketentuan yang ditetapkan Pertamedika dan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku" dan pasal 6 ayat (4) PKB mengatur: "Pekerja berkewajiban bersikap jujur dan loyal terhadap PERTAMEDIKA serta bertindak sesuai budaya PERTAMEDIKA (*Corporate Culture*)" serta bagi Setiap pekerja yang melanggar ketentuan PKB dapat diberikan sanksi dan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan Pasal 47 PKB.;

Pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang bertugas membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi selaku Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/Insentif dalam Slip Upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon kasasi (vide Bukti T-10). Dalam hal ini Termohon kasasi telah menyalahgunakan wewenangnyanya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b poin c PKB yang mengatur:

"Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik PERTAMEDIKA atau mengambil barang PERTAMEDIKA tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan"; dan sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 47 ayat (13) PKB, pelanggaran Termohon kasasi tersebut sudah termasuk pelanggaran dengan kategori yang dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi;

Bukti T-10 a, b dan c berupa Slip Upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 (sesuai dengan aslinya) membuktikan Termohon Kasasi selaku Staf SDM yang bertugas membuat Slip Upah di RS Pertamina Pangkalan Branda, telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dan mempergunakan bobot jabatan Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif Termohon Kasasi pada Slip Upah Termohon kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi;

Halaman 74 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



2.8. Bahwa Pemohon Kasasi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Termohon Kasasi untuk memperbaiki diri dan sebagai pembinaan kepada Termohon kasasi, maka Pemohon kasasi memutuskan memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar:

2.8.1. Pasal 6 ayat (2) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 2.7. di atas;

2.8.2. Pasal 6 ayat (3) PKB:

“Pekerja berkewajiban menjaga harta Kekayaan yang dimiliki atau di bawah penguasaan PERTAMEDIKA dan segera melaporkan kepada atasan/Pejabat yang berwenang jika mengetahui adanya hal-hal yang dapat membahayakan keamanan atau merugikan PERTAMEDIKA”;

2.8.3. Pasal 6 ayat (4) PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 2.7. di atas;

2.8.4. Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB:

“Menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA”, dan

2.8.5. Pasal 47 ayat (13) huruf b pont v PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 2.7. di atas;

2.9. Bahwa berdasarkan kewenangan Pemohon Kasasi untuk memutasi pekerja berdasarkan Pasal 12 dan pasal 3 ayat (1) PKB dan dalam Rangka pembinaan bagi Termohon kasasi serta upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Termohon kasasi dalam kedudukannya sebagai Staf SDM, maka Pemohon kasasi memutuskan untuk memindahkan/memutasi Termohon kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12). Tentunya mutasi terhadap Termohon Kasasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan:

2.9.1. Pasal 12 ayat (1) PKB yang mengatur: “Untuk kepentingan PERTAMEDIKA atau dalam Rangka tour pf duty, PERTAMEDIKA berwenang memindahkan PWTT dari satu

Halaman 75 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerjaan/jabatan ke Pekerjaan/jabatan lain yang sejenis atau tidak sejenis dalam satu unit usaha atau ke unit usaha lain”;

2.9.2. Pasal 12 ayat (3) huruf a PKB yang mengatur: “Mutasi PWTT dapat pula terjadi karena: a. Dalam Rangka pembinaan PWTT”, dan

2.9.3. Pasal 12 ayat (5) PKB yang mengatur “Pelaksanaan mutasi PWTT ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi”;

2.9.4. Pasal 3 ayat (1) PKB:

“PERTAMEDIKA berhak menerima, mengangkat, menempatkan membina, mengembangkan karir, memindahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan analisa kebutuhan operasional Perusahaan sesuai prinsip *Good Corporate Governance* dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

Disamping itu mutasi Termohon kasasi tersebut telah dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi sesuai pula dengan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13) dan berdasarkan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8);

2.10. Bahwa penerbitan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/03-S8 tanggal 3 Juni 2005 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi dan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juli 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi, adalah merupakan pelaksanaan dari norma-norma atau ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam PKB, bukan merupakan perbedaan atau ketidaksesuaian pendapat tentang perbuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PKB, karena PKB masih tetap berlaku mengatur syarat-syarat kerja dalam hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan Termohon kasasi sampai dengan tanggal 23 Februari 2017. Dengan demikian gugatan Perselisihan Kepentingan yang diajukan Termohon Kasasi tersebut sangat jelas tidak termasuk dalam kategori Perselisihan Kepentingan yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 2/2004, sehingga oleh

Halaman 76 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



karenanya gugatan Perselisihan Kepentingan yang diajukan Termohon Kasasi sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima;

- 2.11. Bahwa oleh karena itu pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* yang menolak eksepsi Pemohon Kasasi sangat jelas telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2/2004, maka sudah seharusnya putusan *Judex Facti* tersebut dibatalkan untuk seluruhnya;

3. Alasan Kasasi Ketiga:

- 3.1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan Surat Pemohon Kasasi Nomor R.051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11) tidak berdasarkan fakta hukum, bukti dan saksi, sebagaimana dimaksud dalam:

3.1.1. Halaman 90 alinea 2 putusan *a quo* yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa alasan Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir tanggal 3 Juni 2015 kepada Penggugat berdasarkan Surat Laporan Pjs Direktur RSPPB Dr. Neni Herawaty MKKk kepada Direktur Utama PT. Pertamedika tertanggal 31 Maret 2015 tidak dilengkapi bukti dan saksi yang dapat meyakinkan Majelis Hakim apakah Penggugat melakukan kesalahan sebagaimana yang dituduhkan terhadap Penggugat (vide bukti 10 d) yang menjadi dasar dan alasan dikeluarkannya surat Peringatan Ketiga dan terakhir tersebut, dst”;

3.1.2. Halaman 94 alinea 3 akhir putusan *a quo* yang menyatakan:

“...., walaupun sejak awal dari permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dimulai pada tanggal 3 Juni 2015 tentang surat Peringatan Ketiga dan terakhir (vide Bukti T-11) dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan menggunakan jabatan untuk menguntungkan diri sendiri sesuai surat Pjs Direktur RSPPB Dr. Heni Herawaty MKKK tanggal 31 Maret 2015 (vide Bukti T-10 d), namun hingga putusan ini dibuat tidak terdapat fakta hukum dan bukti-bukti serta saksi yang meyakinkan Majelis Hakim akan kebenaran alasan kesalahan yang menjadi dasar timbulnya persoalan antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dalam Bukti T-10

Halaman 77 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sehingga Majelis Hakim berpendapat bukti T-10 beralasan untuk dikesampingkan;

3.1.3. Halaman 94 alinea 4 putusan *a quo* yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari fakta-fakta di persidangan dan pertimbangan hukum di atas, dimana Tergugat tidak dapat membuktikan kesalahan Penggugat sebagaimana dasar Penggugat menerbitkan Surat Peringatan Ketiga dan terakhir tanggal Juni 2015 dimana seharusnya terlebih dahulu dilakukan pembinaan dengan mengeluarkan surat Peringatan pertama dst”;

telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan hukum pembuktian yang berlaku, khususnya Pasal 163 HIR;

3.2. Bahwa sebagaimana telah dikemukakan pada Butir 2 di atas, dalam Rangka mengatur hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan para pekerjanya, pada tanggal 24 Februari 2015, Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika (Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Pemohon Kasasi) telah membuat, menyepakati dan menandatangani PKB yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan para pekerjanya (termasuk Termohon Kasasi) serta PKB tersebut telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Dirjen PHI-JSK Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015 (vide Bukti T-6), sehingga PKB tersebut telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 132 UU Nomor 13/2003 yang mengatur:

1. Perjanjian kerja bersama mulai bekerja pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut;
2. Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

Dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah diatur

Halaman 78 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dalam PKB, sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003 yang mengatur:

“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian bersama;

- 3.3. Bahawa Pemohon Kasasi telah mempekerjakan Termohon Kasasi untuk pertama kalinya sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T-7). Disamping itu Termohon Kasasi telah pula membuat dan menanda tangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8). Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan (bukti T-9);

- 3.4. Bahwa pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang bertugas membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi selaku Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif dalam Slip Upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi (vide Bukti T-10). Dalam hal ini Termohon Kasasi telah menyalahgunakan wewenangya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon Kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB yang mengatur:

“Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik Pertamidika atau mengambil barang PERTAMEDIKA tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan”;

dan sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 47 ayat (13) PKB, pelanggaran Termohon Kasasi tersebut di atas sudah termasuk pelanggaran dengan kategori yang dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi;

Bukti T-10a, b dan c berupa Slip Upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 (sesuai dengan aslinya)

Halaman 79 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



telah membuktikan Termohon kasasi, selaku Staf SDM yang bertugas membuat Slip Upah di RS. Pertamina Pangkalan Brandan, telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dan mempergunakan bobot jabatan Kepalam SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/intensif Termohon Kasasi pada Slip Upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi;

- 3.5. Bahwa dalam hal ini Pemohon Kasasi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Termohon Kasasi untuk memperbaiki diri dan sebagai pembinaan kepada Termohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi memutuskan memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar:

3.5.1. Pasal 6 ayat (2) PKB:\

“Pekerja berkewajiban mentaati isi PKB, ketentuan yang ditetapkan PERTAMEDIKA dan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

3.5.2. Pasal 6 ayat (3) PKB:

“Pekerja berkewajiban menjaga harta Kekayaan yang dimiliki atau di bawah penguasaan PERTAMEDIKA dan segera melaporkan kepada atasan/Pejabat yang berwenang jika mengetahui adanya hal-hal yang dapat membahayakan keamanan atau merugikan PERTAMEDIKA”;

3.5.3. Pasal 6 ayat (4) PKB:

“Pekerja berkewajiban bersikap jujur dan loyal terhadap PERTAMEDIKA serta bertindak sesuai budaya PERTAMEDIKA (Corporate culture)”;

3.5.4. Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB:

“Menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi PERTAMEDIKA”;

3.5.5. Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 3.4. di atas;

- 3.6. Bahwa dalam hal ini seharusnya Judex Facti tidak hanya menilai Bukti T-10 a, b dan c (berupa Slip Upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 yang dibuat oleh Termohon Kasasi selaku Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan) saja, melainkan juga harus mengkaitkan dan/atau menilai Bukti T-9 (berupa

Halaman 80 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, dimana Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar ESPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan). Berdasarkan Bukti T-9 sangat jelas bahwa Termohon Kasasi adalah Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang salah satu tugasnya adalah membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, jadi sangat jelas Termohon kasasi bukan Kepala SDM & Umum RS. Pertamina Pangkalan Brandan;

Termohon Kasasi sebagai Staf SDM RS. Pangkalan Brandan yang bertugas membuat Slip Upah, ternyata telah memasukkan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif dalam Slip Upah Termohon kasasi sendiri sebagaimana dapat dilihat pada Bukti T-10 b, b dan c, dimana pada Slip Upah Termohon kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi terdapat tulisan "Kepala SDM & Umum" pada kanan atas Slip Upah dan terdapat pula komponen "Tunjangan" sebagai Kepala SDM & Umum pada perhitungan upahnya, yang poada akhirnya sangat merugikan Pemohon Kasasi;

- 3.7. Bahwa dengan demikian pelanggaran yang dilakukan Termohon kasasi sebagaimana dimaksud dalam Surat Pemohon Kasasi Nomor R.051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11) telah didasarkan fakta-fakta hukum dan bukti-bukti buhum yang sah (vide Bukti T-10 dihubungkan dengan Bukti T-9, yang sesuai dengan aslinya), sehingga Pemohon Kasasi telah dapat memenuhi ketentuan hukum pembuktian yang berlaku, khususnya:

3.7.1. Pasal 163 HIR yang mengatur:

"Barang siapa, yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu perbuatan untuk Memperkuat haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu";

3.7.2. Yurisprudensi MARI Nomor 162 K/Sip/1955 tanggal 21 November 1956 yang menyatakan:

"Pihak yang menyatakan sesuatu yang tidak biasa, harus membuktikan hal yang tidak biasa itu";

Halaman 81 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3.7.3. Yurisprudensi MARI Nomor 108 K/Sip/1954 tanggal 10 Januari 1957 yang menyatakan:

“Pihak yang mendalilkan bahwa cap dagang yang telah didaftarkan oleh pihak lawan telah tiga tahun lamanya tidak dipakai, harus membuktikan adanya non usus selama 3 tahun itu”; dan

3.8. Bahwa disamping itu penerbitan surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11) telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PKB, khususnya Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), Pasal 47 ayat (12) huruf e dan Pasal 47 ayat (3) huruf b point v sebagaimana diuraikan pada Butir 3.5. di atas. Dalam hal ini ketentuan-ketentuan PKB tersebut wajib dilaksanakan oleh dan/atau mengikat bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diuraikan pada Butir 3.2. di atas;

3.9. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11) tidak berdasarkan fakta hukum, bukti dan saksi sebagaimana dimaksud pada Butir 3.1. di atas telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum pembuktian (Pasal 163 HIR dan Yurisprudensi MARI yang dimaksud pada Butir 3.7. di atas), Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, dan PKB (khususnya Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), Pasal 47 ayat (12) huruf e, dan Pasal 47 ayat (13) huruf b point v) sebagaimana telah diuraikan di atas, sehingga oleh karenanya putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

4. Alasan Kasasi Keempat.

4.1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex facti* yang menyatakan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A0000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Termohon Kasasi (vide Bukti T-12) terkesan dipaksakan sebagaimana dinyatakan pada halaman 90 alinea 3 putusan *a quo*: “..... sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi tersebut terkesan dipaksakan”, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 126 ayat (1)

Halaman 82 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

UU Nomor 13/2003, ketentuan mutasi dalam PKB yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan para pekerjaanya (termasuk Termohon Kasasi) yang telah sah secara hukum berdasarkan UU Nomor 13/2003 dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi;

4.2. Bahwa sebagaimana telah diuraikan pada Butir 3.2. di atas, pada tanggal 24 Februari 2015, Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika (selaku Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Pemohon Kasasi, termasuk Termohon Kasasi) telah membuat, menyepakati dan menandatangani PKB yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan para pekerjaanya serta PKB tersebut telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Dirjen PHI-JSK Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015 (vide Bukti T-6), sehingga PKB tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 132 UU Nomor 13/2003 dan oleh karenanya yang diatur dalam PKB, sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003;

4.3. Bahwa Pemohon Kasasi telah mempekerjakan Termohon Kasasi untuk pertama kalinya sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T-7). Disamping itu Termohon Kasasi telah pula membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon kasasi (vide Bukti T-8). Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Pemohon kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Branda (Bukti T-9). Dalam hal ini mutasi pertama Termohon Kasasi ini telah dilaksanakan sesuai kewenangan Pemohon Kasasi berdasarkan Ketentuan Pasal 12 dan Pasal 3 ayat (10) PKB, Surat Keputusan Pemohon Kasasi nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13) dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8),

Halaman 83 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



serta Termohon Kasasi sebagai PWTT Pemohon Kasasi telah melaksanakan mutasi tersebut;

- 4.4. Bahwa pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Branda yang bertugas membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi selaku Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif dalam Slip Upah Termohon Kasasi (vide Bukti T-9 dihubungkan dengan Bukti T-10). Dalam hal ini Termohon Kasasi telah menyalahgunakan wewenangnya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon Kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB yang mengatur:

“Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik Pertamedika atau mengambil barang Pertamedika tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, swerta golongan”; dan sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 47 ayat (13) KUB, pelanggaran Termohon Kasasi tersebut di atas sudah termasuk pelanggaran dengan kategori yang dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi;

Bukti T-10 a, b dan c berupa Slip Upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 (sesuai dengan aslinya) telah membuktikan Termohon Kasasi selaku Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Branda sesuai Bukti T-9 dan bukan Kepala SDM & Umum RS. Pertamina Pangkalan Branda (sesuai dengan aslinya) yang bertugas membuat slip upah di RS. Pertamina Pangkalan Branda, telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dan mempergunakan bobot jabatan Kepala SDM & Umum dalam perhitungasn tunjangan insentif Termohon Kasasi pada slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi. Selain itu Bukti T-10 a, b dan c dapat dilihat slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi terdapat tulisan “Kepala SDM & Umum” pada kanan atas slip upah dan terdapat pula komponen “Tunjangan” sebagai Kepala SDM & Umum pada perhitungan upahnya, yang pada akhirnya sangat merugikan Pemohon kasasi;

Halaman 84 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4.5. Bahwa Pemohon Kasasi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Termohon Kasasi untuk memperbaiki diri dan sebagai peminaan kepada Termohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi memutuskan memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R.051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar:

4.5.1. Pasal 6 ayat (3) PKB:

“Pekerja berkewajiban mentaati isi PKB, ketentuan yang ditetapkan Pertamedika dan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

4.5.2. Pasal 6 ayat (3) PKB:

“Pekerja berkewajiban menjaga harta Kekayaan yang dimiliki atau di bawah penguasaan Pertamedika dan segera melaporkan kepada atasan/Pejabat yang berwenang jika mengetahui adanya hal-hal yang dapat membahayakan keamanan atau merugikan Pertamedika”;

4.5.3. Pasal 6 ayat (4) PKB:

“Pekerja berkewajiban bersikap jujur dan loyalk terhadap Pertamedika serta bertindak sesuai budaya Pertamedika (Coporate Culture);

4.5.4. Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB:

“Menyalahi prosedur atau etika kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi Pertamedika”., dan

4.5.5. Pasal 47 ayat (13) huruf b v PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 4.4. di atas;

4.6. Bahwa berdasarkan kewenangan yang dimiliki Pemohon Kasasi untuk memutasi pekerja berdasarkan Pasal 12 dan Pasal 3 ayat (10) OJB, maka dalam Rangka pembinaan bagi Termohon Kasasi dan sebagai upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Termohon Kasasi dalam kedudukannya sebagai Staf SDM, maka Pemohon Kasasi memutuskan untuk memindahkan/memutasi Termohon Kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12);

Halaman 85 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4.7. Bahwa melaksanakan mutasi terhadap Termohon Kasasi tersebut di atas dilakukan sesuai dengan:

4.7.1. Pasal 12 ayat (1) PKB:

"Untuk kepentingan Pertamedika atau dalam Rangka tour of duty, Pertamedika berwenang memindahkan PWTT dari satu Pekerjaan/jabatan ke Pekerjaan/jabatan lain yang sejenis atau tidak sejenis dalam satu unit usaha atau ke unit usaha lain";

4.7.2. Pasal 12 ayat (3) huruf a PKB:

"Mutasi PWTT dapat pula terjadi karena: a. Dalam Rangka pembinaan PWTT";

4.7.3. Pasal 12 ayat (5) PKB:

"Pelaksanaan mutasi PWTT ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi";

4.7.4. Pasal 3 ayat (1) PKB:

"Pertamedika berhak Menerima, mengangkat, menempatkan, membina, mengembangkan karir, memindahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan analisa kebutuhan operasional perusahaan sesuai mprinsip Good Corporate Governance dan peraturan perundang-undangan yang berlaku";

4.7.5. Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/ Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13);

4.7.6. Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8);

sehingga sudah seharusnya Termohon Kasasi mematuhi dan melaksanakan isi Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi tersebut;

4.8. Bahwa Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12) diterbitkan oleh Pemohon kasasi dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi selaku pekerja tetap Pemohon Kasasi, telah sesuai pula dengan PKB yang berlaku di Pemohon Kasasi, khususnya Pasal 12 ayat (1), (3) dan (5) serta

Halaman 86 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Pasal 3 ayat (10) (vide Bukti T-6), yang telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam pasal 132 UU Nomor 12/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon kasasi) wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan yang diatur dalam PKB, sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003. Dengan demikian Termohon kasasi seharusnya menghormati dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB tersebut sesuai Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, tentunya termasuk mematuhi Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 yang telah diterbitkan secara sah sesuai dengan Pasal 12 ayat (1), (3) dan (5) serta Pasal 3 ayat (1) PKB dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi serta Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman pengalihan tugas/mutasi pekerja (vide Bukti T-13);

- 4.9. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12) yang telah sah sesuai ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di atas tersebut, telah dibuktikan pula dengan pada saat Pemohon kasasi menerbitkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, dimana Pemohon kasasi telah memutasi Termohon kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luika bakar RS. Pusat Pertamina menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan (vide Bukti T-9) dan pada saat itu Termohon kasasi telah bersedia menjalankan tugas sebagai pekerja tetap Pemohon Kasasi di RS. Pertamina Pangkalan Brandan dengan jabatan sebagai staf SDM serta hal tersebut sesuai pula dengan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi;
- 4.10. Bahwa dalam hal ini Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 (vide Bukti T-12) adalah jenis surat keputusan yang sama dengan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011 (vide Bukti T-9), karena diterbitkan berdasarkan ketentuan Pasal 12

Halaman 87 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) dan (3) serta Pasal 3 ayat (1) PKB dan kedua Surat Keputusan Mutasi tersebut sama-sama ditandatangani oleh Direktur Utama Pemohon Kasasi selaku pihak yang berwenang untuk menandatangani sesuai Pasal 12 ayat (5) PKB. Yang membedakan dari kedua surat keputusan mutasi tersebut adalah:

4.10.1. Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011 (vide Bukti T-9) telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RS. Pusat Pertamina menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan;

4.10.2. Sedangkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 (vide Bukti T-12) telah memutasi Termohon kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau;

Disamping itu ketidakpatuhan Termohon Kasasi untuk melaksanakan isi Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tersebut sangat jelas telah bertentangan dengan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8);

4.11. Bahwa dengan demikian sangat jelas bahwa Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A0000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutas Pekerja atas nama Termohon kasasi telah sesuai dengan ketentuan mutasi dalam Pasal 3 ayat (1) PKB dan Pasal 12 PKB yang wajib dilaksanakan Pemohon kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, Surat Keputusan Pemohon kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13), dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh unit usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8), sehingga olehn karenanya putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

5. Alasan Kasasi Kelima.

5.1. Bahwa pertimbangan hukum dan amar putusan Dalam Pokok Perkara dari *Judex Facti* yang secara garis besar menyatakan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8

Halaman 88 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 1 November 2015 kepada Termohon kasasi (vide Bukti T-17) tidak terbukti, batal demi hukum dan dibatalkan sebagaimana dimaksud pada:

- Halaman 94 alinea 2 putusan a quo yang menyatakan:
“.... Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan Tergugat Pemutusan Hubungan Kerja karena Dikualifikasikan mengundurkan diri tidak terbukti”;
- Halaman 95 alinea 1 putusan a quo yang menyatakan:
“...., Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, sesuai dengan surat Tergugat kepada Penggugat tanggal 11 Februari (vide bukti 17) tidak beralasan hukum sehingga Majelis Hakim berkesimpulan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2015 batal demi hukum dan dinyatakan dibatalkan”;
- Halaman 96 alinea 1 putusan a quo yang menyatakan:
“.... dan tindakan Tergugat mencerminkan tidak memiliki iktikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;
- Halaman 99 amar putusan – Dalam Pokok Perkara Nomor 2 yang menyatakan:
“4. Membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Penggugat terhitung tanggal 1 November 2015”;

telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13/2003, Pasal 43 PKB, Pasal 49 PKB, dan Pasal 163 HIR tentang Pembuktian;

- 5.2. Bahwa pada tanggal 24 Februari 2015, Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika (selaku Serikat Pekerja yang mewakili para pekerja Pemohon Kasasi, termasuk Termohon Kasasi) telah membuat, menyepakati dan menandatangani PKB yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan

Halaman 89 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

para pekerjaanya serta PKB tersebut telah terdaftar di Kemenakertrans berdasarkan Keputusan Dirjen PHI-JSK Kemenakertrans Nomor Kep. 72/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2015 tanggal 20 Mei 2015 (vide Bukti T-6), sehingga PKB tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 132 UU Nomor 12/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamina dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB, sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003;

- 5.3. Bahwa Pemohon Kasasi telah mempekerjakan Termohon kasasi untuk pertama kalinya sebagai pekerja tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T-7). Disamping itu Termohon Kasasi telah pula membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T8). Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011, Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Branda (Bukti T-9). Dalam hal ini mutasi pertama Termohon Kasasi ini telah dilaksanakan sesuai kewenangan Pemohon Kasasi berdasarkan ketentuan Pasal 12 dan Pasal 3 ayat (1) PKB, Syurat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juli 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13) dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh unit usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8), serta Termohon Kasasi sebagaim PWTT Pemohon Kasasi telah melaksanakan mutasi tersebut;
- 5.4. Bahwa pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang bertugas membuat slip upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi selaku Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif (vide Bukti T-9 dihubungkan dengan Bukti T-10).

Halaman 90 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal ini Termohon Kasasi telah menyalahgunakan wewenangnya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon Kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB yang engatur:

“Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik Pertamina atau mengambil barang Pertamina tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan”; dan sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 47 ayat (13) PKB, pelanggaran Termohon Kasasi tersebut di atas sudah termasuk pelanggaran dengan kategori yang dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi.

Bukti T-10 a, b dan c berupa slip upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 (sesuai dengan aslinya) telah membuktikan Termohon Kasasi selaku Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan sesuai Bukti T-9 dan bukan Kepala SDM & Umum RS. Pertamina Pangkalan Brandan (sesuai dengan aslinya) yang bertugas membuat slip upah di RS. Pertamina Pangkalan Brandan, telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dan mempergunakan bobot jabatan Kepala SDM & Umum dengan perhitungan tunjangan/insentif Termohon Kasasi pada slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi. Selain itu Bukti T-10 a, b dan c dapat dilihat slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi terdapat tulisan “Kepala SDM & Umum” pada kanan atas slip upah dan terdapat pula komponen “Tunjangan” sebagai Kepala SDM & Umum pada perhitungan upahnya, yang pada akhirnya sangat merugikan Pemohon Kasasi;

- 5.5. Bahwa Pemohon Kasasi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Termohon Kasasi untuk memperbaiki diri dan sebagai pembinaan kepada Termohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi memutuskan memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R.051/A0000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar Pasal 6 ayat (2) PKB, Pasal 6 ayat (3) PKB, Pasal 6 ayat (4) PKB, Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB, dan Pasal 47 ayat (13) huruf b point v sebagaimana telah diuraikan pada butir 4.5. di atas;
- 5.6. Bahwa berdasarkan kewenangan yang dimiliki Pemohon Kasasi untuk memutasi pekerja berdasarkan Pasal 12 dan Pasal 3 ayat (10) PKB,

Halaman 91 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



maka dalam Rangka peminaan bagi Termohon Kasasi dan sebagai upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Termohon Kasasi dalam kedudukannya sebagai Staf SDM, maka Pemohon Kasasi memutuskan untuk memindahkan/memutasi Termohon Kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12);

- 5.7. Bahwa Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12) diterbitkan oleh Pemohon Kasasi dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi selaku pekerja tetap Pemohon Kasasi, telah sesuai pula dengan PKB yang berlakun di Pemohon Kasasi, khususnya Pasal 12 ayat (1), Pasal 12 ayat (3), Pasal 12 ayat (5), dan Pasal 3 ayat (10) (vide Bukti T-6), yang telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 132 UU Nomor 13/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) wajib melaksanakan ketentuan yang diatur dalam PKB sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003. Dengan demikian Termohon Kasasi seharusnya menghormati dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB tersebut sesuai Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, tentunya termasuk mematuhi Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 yang telah diterbitkan secara sah sesuai dengan Pasal 12 ayat (1), Pasal 12 ayat (3), Pasal 12 ayat (5), Pasal 3 ayat (10) PKB dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh unit usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8) serta Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-334/RS000/03-S8 tanggal 14 Juni 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13);
- 5.8. Bahwa pada kenyataannya Termohon Kasasi tidak pernah bersedia melaksanakan Pekerjaan sebagai Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau sesuai dengan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang

Halaman 92 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi dan bahkan Termohon Kasasi tidak pernah hadir pada tempat bekerja tersebut sejak tanggal 9 September 2015 sampai dengan saat ini. Ketidakhadiran Termohon Kasasi tersebut dibuktikan dengan Bukti T-14 a, b, c dan d (Bukti sesuai dengan aslinya) berupa Daftar Absensi Termohon Kasasi bulan Agustus 2015 sampai dengan 8 September 2015 di RS. Pertamina Pangkalan Brandan dan Daftar Absensi Termohon Kasasi tanggal 9 September 2015 s.d. 31 Oktober 2015 di Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau yang memperlihatkan Termohon Kasasi tidak pernah masuk dan/atau mengisi Daftar Absensi, sehingga Termohon Kasasi telah dikategorikan mangkir sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (7) KPB, yang mengatur:

“Pekerja yang tidak masuk bekerja bukan karena alasan sakit, cuti, ijin tidak masuk kerja atau alasan-alasan lain yang ditetapkan dalam PKB, dianggap mangkir”;

- 5.9. Bahwa mengingat Termohon Kasasi tetap tidak masuk kerja (mangkir), maka sesuai ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB yang mengatur:

“Pemanggilan pekerja mangkir dilakukan sebagaimana dimaksud ayat (2 point f) di atas, diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pemanggilan pertama dilakukan setelah pekerja mangkir untuk waktu 3 (tiga) hari kerja berturut-turut;
- 2) Pemanggilan kedua dikirimkan kepada Pekerja secepat-cepatnya 2 (dua) hari kalender setelah pemanggilan pertama”;

Pemohon Kasasi (melalui Direktur RS. Pertamina Pangkalan Brandan) telah berusaha memanggil Termohon Kasasi untuk masuk bekerja kembali dengan mengirimkan 2 (dua) kali surat pemanggilan kerja, yaitu:

- 5.9.1. Surat Pemohon Kasasi (Direktur RS. Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Pemanggilan Kerja, yang meminta Termohon Kasasi yang sudah tidak hadir bekerja sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan 02 Oktober 2015 tanpa keterangan untuk menjalankan tugas kembali (vide Bukti T-15); dan

- 5.9.2. Surat Pemohon Kasasi (Direktur RS. Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober

Halaman 93 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



2015 tentang Panggilan Kerja ke-2, yang meminta Termohon Kasasi untuk kembali menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja (vide Bukti T-16);

Bukti P-15 yang diajukan Termohon Kasasi berupa surat Pemohon Kasasi Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja dan Surat Pemohon Kasasi Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja ke-2 (bukti sesuai dengan aslinya), membuktikan Termohon Kasasi telah Menerima kedua Surat Panggilan Kerja tersebut dari Pemohon Kasasi, sehingga Surat Perintah Kerja ke-1 dan ke-2 dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi, terbukti telah sah dan telah memenuhi ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB;

- 5.10. Dalam hal ini Termohon Kasasi tetap tidak masuk kerja (mangkir) tanpa alasan yang ditetapkan dalam Pasal 43 ayat (7) PKB walaupun telah Menerima Surat Panggilan Kerja ke-1 dan ke-2 dari Pemohon Kasasi sebagaimana dimaksud di atas, sehingga oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I yang mengatur:

“Bagi Pekerja yang mangkir untuk waktu lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis dua kali oleh Pengusaha, dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri secara tidak baik, dan yang bersangkutan diputuskan hubungan kerjanya”;

maka Pemohon Kasasi telah menerbitkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 (vide Bukti T-17);

- 5.11. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 sesuai dengan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I PKB tersebut, telah sesuai mpula dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13/2003 yang mengatur:

“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)

Halaman 94 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

5.12. Bahwa pengenaan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon Kasasi sebagaimana telah diuraikan pada Butir 5.4. & 5.5. di atas, Mutasi Termohon Kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau sebagaimana telah diuraikan pada Butir 5.6 & 5.7. di atas, tindakan mangkir kerja yang dilakukan Termohon Kasasi sebagaimana diuraikan pada Butir 5.8. di atas, pemanggilan 2 (dua) kali kepada Termohon Kasasi yang Mangkir agar bekerja kembali sebagaimana diuraikan pada butir 5.9. di atas, dan penerbitan Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi sebagaimana diuraikan pada Butir 5.10 & 5.11. di atas, telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya PKB dan UU Nomor 13/2003 dan bukti-bukti hukum yang sah dan telah disesuaikan dengan aslinya, sehingga Pemohon Kasasi telah berhasil memenuhi ketentuan pembuktian sebagaimana diatur dalam:

5.12.1. Pasal 163 HIR yang mengatur:

“Barang siapa, yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu”;

5.12.2. Yurisprudensi MARI Nomor 162 K/Sip/1955 tanggal 21 November 1956 yang menyatakan:

“Pihak yang menyatakan sesuatu yang tidak biasa, harus membuktikan hal yang tidak biasa itu”; dan

5.12.3. Yurisprudensi MARI Nomor 108 K/Sip/1954 tanggal 10 Januari 1957 yang menyatakan:

“Pihak yang mendalilkan bahwa cap dagang yang telah didaftarkan oleh pihak lawan telah tiga tahun lamanya tidak dipakai, harus membuktikan adanya non-usus selama 3 tahun itu”; dan

5.13. Bahwa dalam hal ini pertimbangan hukum Judex Facti pada halaman 90 alinea 4 s/d. halaman 91 alinea 3 putusan a quo yang secara garis besar menyatakan pada tanggal 9 September 2015 Termohon Kasasi

Halaman 95 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak dapat masuk ruang kerja dan tidak diperbolehkan masuk kerja serta Termohon Kasasi bersedia melaksanakan mutasi dengan catatan alasan diterbitkannya Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir diselesaikan, sangat jelas telah melanggar Pasal 163 HIR dan Yurisprudensi MARI tersebut di atas, karena tidak didasarkan fakta-fakta hukum dan bukti-bukti hukum sama sekali, selain hanya didasarkan pada cerita sepihak dan surat sepihak dari Termohon Kasasi semata, yangb tidak dikuatkan dengan bukti-bukti hukum dan saksi sama sekali sehingga tidak memenuhi ketentuan hukum pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 163 HIR dan Yurisprudensi MARI sebagaimana diuraikan pada Butir 5.13. di atas; Sebagaimaa telah diuraikan di atas, Termohon Kasasi telah dikenakan sanksi Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir karena melanggar Pasal 6 ayat (2) PKB, Pasal 6 ayat (3) PKB, Pasal 6 ayat (4) PKB, Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB, dan Oasak 47 ayat (13) huruf b point v PKB. Selanjutnya sebagai upaya pembinaan dan preventif agar perbuatan Termohon Kasasi tidak terulang dan sesuai kewenangan Pemohon Kasasi sesuai Pasal 3 ayat (10) PKB dan Pasal 12 PKB, Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau. Mengingat ketentuan PKB wajib dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sesuai Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, maka Termohon Kasasi harus bersedia melaksanakan mutasi tersebut. Dalam hal ini Termohon Kasasi tidak bersedia masuk kerja sehingga Termohon Kasasi tidak melaksanakan kewajiban sesuai Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi tidak wajib membayar hak-hak Termohon Kasasi selama tidak masuk kerja (mangkir) sesuai Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13/2003; Surat Termohon Kasasi tanggal 09 Oktober 2015 kepada Pemohon Kasasi (Bukti P-16) telah memperjelas bahwa Termohon Kasasi tidak pernah masuk kerja (mangkir) sejak tanggal 09 September 2015 yang melanggar Pasal 55 ayat (2) UU Nomor 13/2003, sehingga oleh karenanya Pemohon Kasasi telah memproses penegakan pelaksanaan PKB sesuai Pasal 43 ayat (7) PKB, Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, Pasal 49 ayat (2) huruf f, Pasal 168 UU Nomor

Halaman 96 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



13/2003, dengan memutuskan hubungan kerja Termohon Kasasi karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

5.14. Bahwa mengingat Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 43 ayat (7) PKB dengan tidak masuk kerja (mangkir) sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini dan tetap tidak bersedia untuk masuk kerja kembali walaupun Pemohon Kasasi telah mengirimkan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali secara sah sesuai Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I PKB, Termohon Kasasi telah mengundurkan diri sebagai pekerja tetap Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 dengan memperoleh hak-hak sebagaimana diatur pada Pasal 49 ayat (2) huruf f butir iii PKB, antara lain:

- 5.14.1. Upah bulan terakhir;
- 5.14.2. Upah pisah sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) dari ketentuan uang pisah PHK APS;
- 5.14.3. Uang penggantian hak;
- 5.14.4. Program Pensiun luran Pasti sesuai ketentuan yang berlaku;

5.15. Bahwa mengingat penerbitan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 168 UU Nomor 13/2003 dan Pasal 49 PKB sebagaimana diuraikan di atas, maka pertimbangan hukum dan amar putusan – Dalam Pokok Perkara *Judex Facti* yang menyatakan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 batal demi hukum dan dinyatakan dibatalkan sebagaimana dimaksud pada Butir 5.1. di atas, sangat jelas telah melanggar Pasal 168 UU Nomor 13/ 2003, Pasa 43 PKB, Pasal 49 PKB yang wajib dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sesuai Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003 dan Pasal 163 HIR, sehingga oleh karenanya putusan *Judex facti* haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

6. Alasan Kasasi keenam.

Halaman 97 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- 6.1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tentang Dalam Rekonvensi halaman 97 alinea 4 s/d. 99 alinea 2 putusan *a quo* yang secara garis besarnya menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi ditolak seluruhnya”;

dan amar putusan – Dalam Rekonvensi dari *Judex Facti* pada halaman 100 putusan *a quo* berbunyi:

“DALAM REKONVENSI:

Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya”;
telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 168 UU Nomor 13/2003, PKB (khususnya Pasal 3 ayat (1)), Pasal 6, Pasal 12, Pasal 43 dan Pasal 49) dan hukum pembuktian sesuai Pasal 163 HIR;

- 6.2. Bahwa Pemohon Kasasi telah mempekerjakan Termohon Kasasi sebagai Pekerja Tetap (PWTT) di RS. Pusat Pertamina berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi (d/h. PT. Rumah Sakit Pusat Pertamina) Nomor Kpts-0391/RS000/2001-S8 tanggal 25 Mei 2001 (vide Bukti T-7) dan Termohon Kasasi telah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8), serta Pemohon Kasasi telah memutasi Termohon Kasasi dari Anggota Regu Rawat Inap Luka Bakar RSPP menjadi Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011 (vide Bukti T-9), dengan upah terakhir Termohon Kasasi sebesar Rp.5.845.182,00 (lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) (vide Bukti T-19), Termohon Kasasi, sebagai PWTT Pemohon Kasasi, wajib melaksanakan PKB berdasarkan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, antara lain Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 6 ayat (4), sehingga jika Termohon Kasasi melakukan pelanggaran terhadap ketentuan PKB, maka Termohon Kasasi dapat dikenakan sanksi dan tindakan pelanggaran disiplin sesuai Pasal 47 PKB.;

- 6.3. Bahwa pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang bertugas membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata

Halaman 98 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi selaku Staf SDM. telah memasukan tunjangan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif dalam slip upah Termohon Kasasi (vide Bukti T-9 dihubungkan dengan Bukti T-10 a, b dan c). Dalam hal ini Termohon Kasasi telah menyalahgunakan wewenangnya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon Kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB yang mengatur:

“Menarik keuntungan pribadi secara material dengan menggunakan milik Pertamina atau mengambil barang Pertamina tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, atau teman, serta golongan”;

dan sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 47 ayat (13) PKB, pelanggaran Termohon Kasasi tersebut diatas sudah termasuk pelanggaran dengan kategori dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi;

Bukti T-10 a, b dan c berupa slip upah Termohon Kasasi bulan Januari 2014, Februari 2014, dan April 2014 (sesuai dengan aslinya) telah membuktikan Termohon Kasasi selaku Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan sesuai Bukti T-9 dan bukan Kepala SDM & Umum RS. Pertamina Pangkalan Brandan (sesuai dengan aslinya) yang bertugas membuat slip upah di RS. Pertamina Pangkalan Brandan, telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dan mempergunakan bobot jabatan Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif Termohon Kasasi pada slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi. Pada Bukti T-10 a, b dan c tersebut dapat dilihat slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi terdapat tulisan “Kepala SDM & Umum” pada kanan atas slip upah dan terdapat pula komponen “Tunjangan” sebagai Kepala SDM & Umum pada perhitungan upahnya, yang pada akhirnya sangat merugikan Pemohon Kasasi;

- 6.4. Bahwa Pemohon Kasasi masih memberikan kesempatan terakhir kepada Termohon Kasasi untuk memperbaiki diri sebagai pembinaan kepada Termohon Kasasi, maka Pemohon kasasi memutuskan memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada

Halaman 99 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Termohon Kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar Pasal 6 ayat (2) PKB, Pasal 6 ayat (3) PKB, Pasal 6 ayat (4) PKB, Pasal 47 ayat (12) huruf e PKB, dan Pasal 47 ayat (13) huruf b point v PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 6.4. di atas;

- 6.5. Bahwa berdasarkan kewenangan yang dimiliki Penohon Kasasi untuk memutasi pekerja berdasarkan Pasal 3 ayat (10) dan Pasal 12 PKB, maka dalam Rangka pembinaan bagi Termohon Kasasi dan upaya preventif agar tidak berulangnya tindakan yang dilakukan Termohon Kasasi untuk memindahkan/memutasi Termohon Kasasi dari Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan menjadi Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12);
- 6.6. Bahwa Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi (vide Bukti T-12) diterbitkan oleh Pemohon Kasasi dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi selaku pekerja tetap Pemohon Kasasi, telah sesuai pula dengan PKB yang berlaku di Pemohon Kasasi, khususnya Pasal 12 ayat (3), Pasal 12 ayat (5) dan Pasal 3 ayat (10) (vide Bukti T-6), yang telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 132 UU Nomor 13/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamina dan para Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) wajib melaksanakan ketentuan yang diatur dalam PKB sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003. Dengan demikian Termohon Kasasi seharusnya menghormati dan ematuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB tersebut sesuai Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, tentunya termasuk mematuhi Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 yang telah diterbitkan secara sah sesuai dengan Pasal 12 ayat (1), Pasal 12 ayat (3), Pasal 12 ayat (5), Pasal 3 ayat (10) PKB dan Surat Pernyataan Termohon Kasasi tanggal 23 Juni 2011 yang menyatakan siap untuk ditempatkan di seluruh Unit Usaha Pemohon Kasasi (vide Bukti T-8) serta Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts 334/RS000/03-



S8 tanggal 14 Juni 2003 tentang Pedoman Pengalihan Tugas/Mutasi Pekerja (vide Bukti T-13);

6.7. Bahwa pada kenyataannya Termohon Kasasi tidak pernah bersedia melaksanakan Pekerjaan sebagai Pengawas Klinik Satelit RS. Pertamina Rantau sesuai dengan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0678/A00000/2015-S8 tanggal 17 Juni 2015 tentang Mutasi Pekerja atas nama Termohon Kasasi dan bahkan Termohon Kasasi tidak pernah hadir pada tempat bekerja tersebut sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini. Ketidakhadiran Termohon Kasasi tersebut dibuktikan dengan Bukti T-14, b, c dan d (Bukti sesuai dengan aslinya), berupa Daftar Absensi Termohon Kasasi bulan Agustus 2015 s/d. 08 September 2015 di RS. Pertamina Pangkalan Brandan dan Daftar Absensi Termohon Kasasi tanggal 09 September 2015 s/d. 31 Oktober 2015 di Klinik Satelit RS. Pertamina yang memperlihatkan Termohon Kasasi tidak pernah masuk dan/atau mengisi Daftar Absensi, sehingga Termohon Kasasi telah dikategorikan mangkir sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (7) PKB, yang mengatur: "Pekerja yang tidak masuk bekerja bukan karena alasan sakit, cuti, ijin tidak masuk kerja atau alasan-alasan lain yang ditetapkan dalam PKB, dianggap mangkir";

6.8. Bahwa mengingat Termohon Kasasi tetap tidak masuk kerja (mangkir), maka sesuai ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB yang mengatur:

- 1) Pemanggilan pertama dilakukan setelah pekerja mangkir untuk waktu 3 (tiga) hari kerja berturut-turut;
- 2) Pemanggilan kedua dikirimkan kepada Pekerja secepat-cepatnya 2 (dua) hari kalender setelah pemanggilan pertama";

Pemohon Kasasi (melalui Direktur RS. Pertamina Pangkalan Brandan) telah berusaha memanggil Termohon Kasasi untuk masuk bekerja kembali dengan mengirimkan 2 (dua) kali surat panggilan kerja, yaitu:

6.8.1. Surat Pemohon Kasasi (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja, yang meminta Termohon Kasasi yang sudah tidak hadir bekerja sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan 02 Oktober 2015 tanpa keterangan untuk menjalankan tugas kembali (vide Bukti T-15); dan

Halaman 101 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



6.8.2. Surat Pemohon Kasasi (Direktur RS Pertamina Pangkalan Brandan) Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober 2015 tentang panggilan kerja ke-2, yang meminta Termohon Kasasi untuk kembali menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja (vide Bukti T-16);

Bukti P-15 yang diajukan Termohon Kasasi berupa Surat Pemohon Kasasi Nomor 325/L00000/2015-S8 tanggal 02 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja dan Surat Pemohon Kasasi Nomor 331/L00000/2015-S8 tanggal 06 Oktober 2015 tentang Panggilan Kerja ke-2 (Bukti sesuai dengan aslinya) membuktikan Termohon Kasasi telah Menerima kedua surat panggilan kerja tersebut dari Pemohon Kasasi, sehingga Surat Panggilan Kerja ke-1 dan ke-2 dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi, terbukti telah sah dan telah memenuhi ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB;

6.9. Dalam hal ini Termohon Kasasi tetap tidak masuk kerja (mangkir) tanpa alasan yang ditetapkan dalam Pasal 43 ayat (7) PKB walaupun telah menerima Surat Panggilan Kerja ke-1 dan ke-2 dari Pemohon Kasasi sebagaimana dimaksud di atas, sehingga oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I PKB yang mengatur:

“Bagi pekerja yang mangkir untuk waktu lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis dua kali oleh Pengusaha, dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri secara tidak sah, dan yang bersangkutan diputuskan hubungan kerjanya”;

Pemohon Kasasi telah menerbitkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 (vide Bukti T-17);

6.10. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/ A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 sesuai dengan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I PKB telah sesuai pula dengan ketentuan pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13/2003 yang mengatur:

“Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti

Halaman 102 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

6.11. Bahwa dengan demikian pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri yang dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang diatur dalam PKB yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi Pemohon Kasasi dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi), khususnya Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), pasal 47 ayat (12) huruf e, pasal 47 ayat (13) huruf b point v, Pasal 43 ayat (7), Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii dan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I, dan Pasal 168 UU Nomor 13/2003, sehingga penerbitan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang pemutusan hubungan kerja karena dikuwalifikasikan mengundurkan diri kepada Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 (vide Bukti T-17) teklah sah secara hukum;

6.12. Bahwa Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 43 ayat (7) PKB dengan tidak masuk kerja (mangkir) sejak tanggal 09 September 2015 sampai dengan saat ini dan tetap tidak bersedia untuk masuk kerja kembali walaupun Pemohon kasasi telah mengirimkan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali secara sah sesuai Pasal 49 ayat (2) huruf f butir ii PKB, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf f butir I PKB, Termohon Kasasi telah mengundurkan diri sebagai pekerja tetap Pemohon Kasasi terhitung sejak tanggal 01 November 2015 dengan memperoleh hak-hak sebagaimana diatur pada Pasal 49 ayat (2) huruf f butir iii PKB, dengan Masa Kerja 15 (lima belas) tahun 11 (sebelas) bulan (15 November 1999 s/d. 01 November 2015) yang dapat diperinci sebagaiberikut:

- Uang pisah:
0,5x6xRp5.846.182,00 = Rp 17.538.546,00
- Uang penggantian hak:
 - a) Cuti tahunan yang belum diambil
dan belum gugur
16/30x Rp5.846.182,00 Rp 3.117.963,73
 - b) Tunjangan cuti tahunan
15 Nop 2014 – 01 Nov 2015

Halaman 103 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



----- x Rp5.846.182,00 Rp8.618.830,48

360

-----+-----

Rp8.736.794,21

-----(+)

Jumlah

Rp26.275.340,21

Terbilang: dua pula enam juta dua ratua tujuh puluh lima ribu tiga ratus empat puluh koma dua puluh sayu rupiah;

6.13. Bahwa disamping itu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi didasarkan pula pada bukti-bukti hukum yang sah dan telah disesuaikan dengan aslinya, sehingga Pemohon Kasasi telah berhasil memenuhi ketentuan pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 163 HIR, Yurisprudensi MARI Nomor 162 K/Sip/1955 tanggal 21 November 1956, dan yurisprudensi MARI Nomor 108 K/Sip/1954 tanggal 10 Januari 1957 sebagaimana telah diuraikan pada Butir 5.12 di atas;

6.14. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum dan amar putusan – Dalam Rekonvensi dari *Judex Facti* yang telah menolak gugaaan Rekonvensi Pemohon Kasasi untuk seluruhnya telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 168 UU Nomor 13/2003, PKB (khususnya Pasal 3 ayat (10), Pasal 6, Pasal 12, Pasal 43 dan pasal 49) dan Pasal 163 HIR tentang pembuktian serta Yurusprudensi MARI Nomor 108 K/Sip/1954 tanggal 10 Januari 1957, dan Yurisprudensi MARI Nomor 701 K/Sip/1974 tanggal 14 April 1976 sebagaimana telah diuraikan di atas, sehingga oleh karenanya pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* tersebut haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

7. Alasan Kasasi ketujuh.

7.1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang telah mempergunakan keterangan saksi *de auditu* Norman Zainal dan saksi *de auditu* Rami Agustina pada halaman 89 alinea 4 putusan *a quo* yang menyatakan: “... saksi di persidangan bahwa Penggugat adalah pekerja yang berprestasi sangat baik sesuai dengan keterangan Dr. Norman Zainal dan Rami A. (saksi-1 saksi-2 Penggugat) di Perusahaan Tergugat ... dst”;
yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan hukum pada:

Halaman 104 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- Halaman 90 alinea 2 putusan *a quo* yang menyatakan:
“..... akibatnya menghambat karir Penggugat yang selama ini memiliki prestasi kerja yang sangat memuaskan di Pertamedika.... dst”, dan
- Halaman 93 alinea 3 putusan *a quo* yang menyatakan:
“Menimbang, bahwa Penggugat adalah pekerja yang sangat berprestasi di PT. Pertamedika hal ini dibuktikan dengan kenaikan Golongan 10 ke Golongan 9 pada 14 Maret 2014 (vide bukti P-48) dan mendapat Piagam Penghargaan dari Pertamedika pada 6 Maret 20019.... dst”;

telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya Pasal 171 ayat (1) HIR, Pasal 1907 KUHPdata dan Yurisprudensi MARI tentang saksi *de auditu*;

- 7.2. Bahwa saksi *de auditu* Norman Zainal dan saksi *de auditu* Rami Rami Agustina, yang merupakan pekerja Pemohon Kasasi di RS. Pertamina – Jakarta (tidak bertugas di RS. Pertamina Pangkalan Brandan), pada persidangan tanggal 04 Agustus 2016, telah mengakui bahwa keterangan yang diberikan tentang perkara ini hanya berdasarkan kepada keterangan dan/atau informasi yang diperoleh dari Termohon Kasasi atau sumber kesaksian diperoleh oleh kedua saksi *de auditu* secara tidak langsung atau berasal dari orang lain (dalam hal ini Termohon Kasasi, sehingga kedua saksi tersebut merupakan saksi *de auditu*. Dengan demikian keterangan yang disampaikan kedua saksi *de auditu* tersebut tidak bersumber dari penglihatan, pendengaran dan pengalaman secara langsung saksi yang mempunyai revolusi dengan perkara yang disengketakan, yang disyaratkan dalam pasalm 171 ayat (1) HIR *juncto* Pasal 1907 KUHPdata, sehingga keterangan yang diberikan kedua saksi *de auditu* tersebut tidak sah sebagai alat bukti bagi perkara ini. Hal ini sesuai dengan:
- 1) Yurisprudensi MARI Nomor 881 K/Pdt/1983 tanggal 18 Agustus 1984: “saksi-saksi yang diajukan Penggugat semuanya terdiri *de auditu* sehingga keterangan yang mereka berikan tidak sah sebagai alat bukti”;
 - 2) Yurisprudensi MA RI Nomor 4057 K/Pdt/1986 tanggal 30 April 1988: “para saksi terdiri dari saksi *de auditu* oleh karena itu tidak memenuhi syarat yang ditentukan undang-undang sebagai alat bukti”, dan

Halaman 105 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3) Yurisprudensi MA RI Nomor 1842 K/Pdt/1984 tanggal 17 Oktober 1985: "karena Ketiga orang saksi yang diajukan Penggugat adalah *de auditu* sehingga tidak memenuhi syarat sebagai saksi yang memiliki nilai kekuatan pembuktian";

7.3. Bahwa disamping itu kenaikan golongan pekerja yang diterima oleh Termohon Kasasi adalah kenaikan golongan biasa seperti yang diterima oleh pekerja lain yang sudah saatnya memperoleh kenaikan golongan. Disamping itu piagam penghargaan yang diterima oleh Termohon Kasasi adalah jenis piagam penghargaan sesuai masa kerja Termohon Kasasi yang memang biasa diberikan oleh Pemohon Kasasi kepada para pekerjanya yang telah melampaui suatu masa kerja tertentu sebagai suatu penghargaan untuk memacu peningkatan etos kerja bagi para pekerja Pemohon Kasasi. Dengan demikian kenaikan golongan dan/atau piagam penghargaan yang diterima oleh Termohon Kasasi bukan suatu yang luar biasa sama sekali, melainkan memang sudah biasa diberikan kepada seluruh pekerja Pemohon Kasasi sesuai dengan waktunya;

7.4. Bahwa walaupun pada awalnya Termohon Kasasi dapat bekerja dengan baik pada saat bertugas di RS. Pusat Pertamina, tetapi setelah dimutasi ke RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi telah mencederai kepercayaan yang telah diberikan oleh Pemohon Kasasi dengan melakukan pelanggaran ketentuan PKB yang termasuk dalam kategori pelanggaran yang dapat langsung dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi berdasarkan ketentuan PKB yang harus dipatuhi dan/atau dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja (termasuk Termohon Kasasi) berdasarkan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003;

7.5. Bahwa pada saat Termohon Kasasi menjabat sebagai Staf SDM di RS. Pertamina Pangkalan Brandan (sesuai Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-1246/RS000/2011-S8 tanggal 23 September 2011) yang bertugas membuat Slip Upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, ternyata Termohon Kasasi selaku Staf SDM telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/ insentif dalam Slip Upah Termohon Kasasi (vide Bukti T-10). dalam hal ini

Halaman 106 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi telah menyalahgunakan wewenangnyanya selaku Staf SDM untuk kepentingan sendiri, sehingga tindakan Termohon kasasi sangat jelas telah melanggar Pasal 47 ayat (13) huruf b point v KPB, sehingga oleh karenanya sebagai upaya pembinaan (dari seharusnya langsung di PHK) Pemohon Kasasi telah memberikan Surat Pemohon Kasasi Nomor R. 051/A00000/2015-S8 tanggal 3 Juni 2015 tentang Peringatan Ketiga dan Terakhir kepada Termohon kasasi (vide Bukti T-11), dikarenakan telah melanggar ketentuan PKB, khususnya Pasal 6 ayat (2), pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (4), Pasal 47 ayat (12) huruf e dan pasal 47 ayat (13) huruf b point v, yang diterbitkan berdasarkan fakta-fakta hukum dan bukti-bukti hukum sesuai Pasal 163 HIR (vide Bukti T-9 dihubungkan dengan Bukti T-10a, b dan c);

Berdasarkan Bukti T-9 sangat jelas bahwa Termohon Kasasi adalah Staf SDM RS. Pertamina Pangkalan Brandan yang salah satu tugasnya adalah membuat slip upah para pekerja RS. Pertamina Pangkalan Brandan, jadi sangat jelas Termohon Kasasi bukan Kepala SDM & Umum RS. Pertamina Pangkalan Brandan. Termohon Kasasi sebagai Staf SDM RS. Pertamina pangkalan Brandan yang bertugas membuat slip upah, ternyata telah memasukan tunjangan jabatan Kepala SDM & Umum dalam upah Termohon Kasasi dan mempergunakan bobot jabatan sebagai Kepala SDM & Umum dalam perhitungan tunjangan/insentif dalam slip upah Termohon Kasasi sendiri sebagaimana dapat dilihat pada Bukti T-10a, b dan c, dimana pada slip upah Termohon Kasasi yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi terdapat tulisan "Kepala SDM & Umum" pada kanan atas slip upah pada perhitungan upahnya, yang pada akhirnya sangat merugikan Pemohon Kasasi;

- 7.6. Bahwa Pemohon Kasasi terbukti tetap berusaha permasalahan hubungan industrial dengan Termohon Kasasi dapat diselesaikan secara musyawarah melalui Bagian SDM Termohon Kasasi dan bahkan surat-surat WKP Pertamedika tentang permasalahan Termohon Kasasi terbukti telah ditanggapi oleh VP SDM & Umum Pemohon Kasasi, antara lain dengan Surat Nomor 0906/A22000/2015-S8 tanggal 5 Agustus 2015 (vide Bukti T-18), yang membuktikan Pemohon Kasasi telah melaksanakan Pasal 53 PKB tentang Keluh Kesah. Dalam hal ini PKB Pemohon Kasasi (vide Bukti T-6), yang telah dibuat sesuai dengan UU Nomor 13/2003 *juncto* UU

Halaman 107 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2/2004 *juncto* UU Nomor 21/2000 *juncto* peraturan perundang-undangan lain yang berlaku serta Pemohon Kasasi tetap menghormati dan/atau mempersilahkan Termohon Kasasi melaksanakan hak-hak hukumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

7.7. Bahwa disamping itu Pemohon Kasasi selalu menghormati dan mentaati ketentuan Pasal 28 UU Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja dengan Pemohon Kasasi mengakui eksistensi dan aktifitas WKP Pertamedika, dimana pembuatan PKB dan/atau perpanjangannya selalu dirundingkan antara Pemohon Kasasi dengan WKP Pertamedika serta PKB yang berlaku di Pemohon Kasasi dibuat, disepakati dan ditandatangani antara Pemohon Kasasi dan WKP Pertamedika (vide Bukti T-6) Pemohon Kasasi selalu memberikan kesempatan berkarir yang sama bagi semua pekerja (termasuk pekerja yang menjadi pen gurus dan/atau anggota WKP Pertamedika), yang dibuktikan dengan terdapatkan pen gurus WKP Pertamedika telah dipromosikan untuk menduduki posisi manajemen yang tinggi di Pemohon kasasi, yaitu: dr. Eko Wahyu Wibowo yang telah diangkat menjadi Wakil Direktur Medis RS. Pertaniba Prabumulih berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi Nomor Kpts-0373/A00000/2015-S8 tanggal 16 April 2015 (bukti T-20 dan vide Bukti T-6 halaman 12);

7.8. Bahwa dengan demikian mengingat Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang dibuat dengan mempergunakan keterangan 2 (dua) saksi *de auditu* telah salah menerapkan atau melanggar Pasal 171 ayat (1) HIR *juncto* Pasal 1907 KUHPerdara dan Yurisprudensi MARI sebagaimana diuraikan pada Butir 7.2. di atas, maka putusan *Judex Facti* sudah seharusnya dibatalkan untuk seluruhnya;

8. Alasan kasasi kedelapan:

8.1. Bahwa pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* pada halaman 96 alinea 4 s/d. halaman 97 alinea 1 putusan *a quo* yang menyatakan:

“... dan Menghukum Tergugat untukmembayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 49 ayat 2 b ii PKB berupa: Upah bulan terakhir

1. 2 (dua) kali uang pesangon dan satu kali uang Pembayaran masa kerja;

Halaman 108 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



2. Uang penggantian hak meliputi 15% dari perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan perincian sebagai berikut: sdt.”;

yang selanjutnya dijadikan dasar bagi pembuatan amar putusan – Daam Pokok Perkara Nomor 4 pada halaman 99 akhir putusan *a quo* berupa:

“4.Menghukum Tergugat Konvensi.Penggugat Rekonvensi membayar hak-hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (SEMPURNA GINTING, skm,s.h.) SECARA TUNAI SEBESAR Rp17.937.476,00 (tujuh belas juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);

sangat jelas telah melanggar PKB yang secara sah secara hukum karena telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 132 UU Nomor 13/2003 dan oleh karenanya Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB, sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003;

8.2. Bahwa apabila *Judex Facti* lebih cermat dan teliti dalam membaca ketentuan Pasal 49 ayat 2 b ii PKB, maka *Judex Facti* akan mengetahui bahwa sebenarnya bahwa perhitungan hak-hak pekerja yang diatur dalam Pasal 49 ayat 2 b ii PKB sebagaimana telah diuraikan pada Butir 8.1. di atas adalah perhitungan untuk pekerja Pemohon Kasasi yang diputuskan hubungan kerjanya dikarenakan memasuki masa “PENSIUN”, sehingga penerapan ketentuan Pasal 49 ayat 2 b ii PKB oleh *Judex Facti* kepada Termohon kasasi yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan putusan *a quo* (bukan dikarenakan Pensiun), sebagaimana dimaksud dalam Pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada halaman 96 alinea 2 yang menyatakan:

“..... sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan, ... dst.”;

yang telah dijadikan dasar bagi pembuatan amar putusan – Dalam Pokok Perkara Nomor 3 putusan *a quo* berupa:



“3. Menyatakan putus Hubungan Kerja oleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan”;

telah salah menerapkan hukum atau melanggar ketentuan Pasal 49 ayat 2 b ii PKB yang wajib dipatuhi oleh Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003;

8.3. Bahwa dengan demikian mengingat pertimbangan hukum *Judex Facti* tentang hak-hak yang harus dibayarkan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 49 ayat 2 b ii PKB yang wajib dipatuhi oleh Pemohon Kasasi, WKP Pertamedika dan para pekerja Pemohon Kasasi (termasuk Termohon Kasasi) sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13/2003, maka sudah seharusnya putusan *Judex Facti* dibatalkan untuk seluruhnya;

9. Alasan Kesembilan.

9.1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dengan sama sekali tidak memberikan pertimbangan hukum dan/atau amar putusan terhadap “A. Gugatan Perselisihan Kepentingan” yang diajukan oleh Termohon Kasasi sebagaimana dijabarkan pada halaman 11 s/d. halaman 32 gugatan Termohon kasasi, dengan petitum “A. Dalam Perselisihan Kepentingan” sebagaimana dijabarkan pada halaman 41 s/d. halaman 42 alinea 1 gugatan Termohon Kasasi dan bahkan memberikan pertimbangan hukum pada halaman 83 alinea 5 putusan *a quo* sebagai berikut: “...., gugatan Perselisihan kepentingan yang dimaksud hanyalah bersifat menerangkan bukan bagian dari posita dari gugatan Penggugat dan Eksepsi Tergugat tidak secara jelas poin mana yang ditangkis/dibantah dari posita gugatan Penggugat”;

9.2. Bahwa Termohon Kasasi sangat jelas mengajukan “A. Gugatan Perselisihan Kepentingan” sebagaimana dijabarkan pada halaman 11 s/d. halaman 32 gugatan Termohon Kasasi, dengan petitum “A. Dalam Perselisihan Kepentingan” sebagaimana dijabarkan pada halaman 41 s/d. halaman 42 alinea 1 gugatan Termohon Kasasi, yang secara garis besar memohon “3. Menyatakan tidak sah bertentangan dengan hukum, dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, serta

Halaman 110 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



membatalkan Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir Nomor R.051/A00000/2015-S8, tanggal 3 Juni 2015” dan “4. Menyatakan tidak sah, bertentangan dengan hukum, dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, serta membatalkan Keputusan Nomor Lpts-0678/A00000/2015, tanggal 17 Juni 2015”, tetapi di dalam putusan *a quo*, *Judex Facti* sama sekali tidak memberikan pertimbangan hukum dan amar putusan atas gugatan Perselisihan Kepentingan yang diajukan Termohon Kasasi tersebut;

- 9.3. Bahwa tindakan *Judex Facti* yang tidak memberikan pertimbangan hukum dan/atau amar putusan terhadap gugatan Perselisihan Kepentingan Termohon Kasasi sangat jelas telah salah menerapkan hukum atau melanggar Pasal 178 ayat (1) HIR yang mengatur:

“Hakim karena jabatannya waktu bermusyawarah wajib mencukupkan segala alasan hukum, yang tidak diketemukan oleh kedua belah pihak”;

Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) HIR ini, *Judex Facti* haruslah mencukupkan segala alasan hukum, yaitu pasal-pasal dari peraturan-peraturan undang-undang yang berlaku yang digunakan *Judex Facti* untuk meluluskan atau menolak Tuntutan Termohon Kasasi. hal ini lebih dipertegas lagi dengan terdapatnya Yurisprudensi MA RI Nomor 698 K/Sip/1969 tanggal 18 Desember 1970 yang menyatakan:

“Tiap penolakan atas suatu petitem harus disertai pertimbangan mengapa ditolaknya”;

- 9.4. Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* yang dibuat tanpa memberikan pertimbangan hukum dan/atau amar putusan terhadap gugatan Perselisihan Kepentingan yang diajukan Termohon Kasasi sangat jelas telah melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (1) HIR dan Yurisprudensi MA RI Nomor 698 K/Sip/1969 tanggal 18 Desember 1970, sehingga oleh karenanya putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

10. Alasan Kasasi Kesepuluh.

- 10.1. Bahwa pada akhir amar putusan *a quo*-nya, *Judex Facti* telah memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

telah melanggar ketentuan pada Pasal 58 UU Nomor 2/2004 yang mengatur:

Halaman 111 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)”;

10.2. Bahwa *Judex Facti* telah tidak cermat dalam memperhitungkan nilai gugatan Termohon Kasasi, mengingat upah per bulan Termohon Kasasi adalah sebesar Rp5.846.182,00 (lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah), maka apabila *Judex Facti* mengabulkan Tuntutan/petitum Termohon Kasasi berupa “Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Staf SDM Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan)RSPPB)”, maka sudah tentu Pemohon Kasasi harus membayar kewajiban upah dan tunjangan lainnya kepada Termohon kasasi sejak bulan Oktober 2015 sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, yang jumlahnya akan lebih besar dari pada nilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah);

10.3. Bahwa besarnya nilai gugatan yang akan melebihi batas nilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) tersebut telah dipertegas dengan *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum pada halaman 96 alinea 4 s/d. halaman 95 alinea 1 putusan a quo dan amar putusan – Dalam Pokok Perkara yang “Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai sebesar Rp175.937.476,00”, yaitu suatu nilai yang melebihi batas nilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) yang diatur dalam Pasal 58 UU Nomor 2/2004 sebagaimana dimaksud di atas;

10.4. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum dan/atau amar putusan *Judex Facti* yang “Membebaskan biaya perkara kepada Negara” sangat jelas telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 UU Nomor 2/2004 sebagaimana telah diuraikan di atas, sehingga oleh karenanya putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan untuk seluruhnya;

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

Bahwa setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 September 2016 dan tanggal 30 September 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Oktober 2016 dan tanggal 26 Oktober 2016 dihubungkan dengan

Halaman 112 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sebagai berikut:

Bahwa terlepas alasan-alasan kasasi Para Pemohon kasasi dan juga Para Termohon Kasasi, Mahkamah Agung berpendapat *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* tidak seksama karena tidak mempertimbangkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sehingga Penggugat dimutasi;
2. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena penolakan mutasi sesuai dengan praktek-praktek peradilan maka patut dan adil diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan memperoleh kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 1 (satu) kali ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon: 1 x 9 x Rp5.846.182,00	Rp 52.615.638,00
- UPMK: 6 x Rp5.486.182,00	<u>Rp 35.077.092,00</u>
Jumlah	Rp 87.692.730,00
- Uang Penggantian Hak Cuti Tahunan yang belum diambil: 16/30 x Rp5.846.182,00	Rp. 3.117.963,00
- Tunjangan cuti tahanan: 15 Nov 2014 – 1 Nov 2015	Rp 5.618.830,00
- Perumahan dan Perobatan: 15% x Rp87.692.730,00	<u>Rp 13.153.433,00</u>
Jumlah	Rp109.583.433,00
- Upah bulan terakhir 1 bulan upah	<u>Rp 5.846.182,00</u>
Jumlah	Rp115.429.615,00

Terbilang: seratus lima belas juta empat ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus lima belas rupiah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn., tanggal 1 September 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Halaman 113 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **SEMPURNA GINTING, SKM, S.H., dan PT. PERTAMINA BINA MEDIKA (PERTAMEDIKA)** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn., tanggal 1 September 2016;

MENGADILI SENDIRI

DALAM KONVENSI:

DALAM PROVISI:

- Menolak provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Membatalkan Surat Keputusan Nomor Kpts-0119/A00000/2016-S8 tanggal 11 Februari 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri kepada Penggugat terhitung tanggal 01 November 2015;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja oleh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Pemohon Kasasi/Termohon Kasasi/Penggugat/Sempurna Ginting, SKM., S.H., uang kompensasi PHK secara tunai sebesar Rp115.429.615,00 (seratus lima belas juta empat ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus lima belas rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon: 1 x 9 x Rp5.846.182,00	Rp 52.615.638,00
- UPMK: 6 x Rp5.486.182,00	<u>Rp 35.077.092,00</u>
Jumlah	Rp 87.692.730,00

Halaman 114 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak Cuti Tahunan yang belum diambil: $16/30 \times \text{Rp}5.846.182,00$ Rp. 3.117.963,00
 - Tunjangan cuti tahunan: 15 Nov 2014–1 Nov 2015 Rp 5.618.830,00
 - Perumahan dan Perobatan: $15\% \times \text{Rp}87.692.730,00$ Rp 13.153.433,00
 - Jumlah Rp109.583.433,00
 - Upah bulan terakhir 1 bulan upah: Rp 5.846.182,00
 - Jumlah Rp115.429.615,00
- Terbilang: seratus lima belas juta empat ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus lima belas rupiah;

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI :

- Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya:

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 8 Maret 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Bambang Ariyanto, S.H., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,
Ttd.

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

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

K e t u a,
Ttd.

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

Panitera Pengganti
Ttd.

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

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

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

Halaman 115 dari 115 hal.Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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