



P U T U S A N

Nomor 261 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

NUSWANTORO ADI SAPUTRO, bertempat tinggal di Jalan Kartini
87 Sidoarjo, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, KANTOR
CABANG KRIAN**, berkedudukan di Komplek Ruko Graha Niaga Citra
Blok 3-4 Jalan Raya Krian Km.29 Krian, yang diwakili oleh Pimpinan
Cabang, Arie LMMM Warokka, dalam hal ini memberi kuasa kepada
Hari Kukuh Dwi Basuki selaku Pejabat Supervisor Penunjang
Operasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk., Kantor Cabang
Krian, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 April 2013, sebagai
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa pada saat terjadinya kasus pelanggaran, Tergugat menjabat sebagai
Mantri BRI Unit Krembung supervisi Kantor Cabang BRI Sidoarjo;
- 2 Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh
Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di BRI Unit Krembung yang
dilakukan oleh Kantor Inspeksi BRI Surabaya. Dalam pemeriksaan tersebut
ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari sampling berkas kredit yang
diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diputus
oleh Tergugat;
- 3 Bahwa atas laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Inspeksi
Surabaya tersebut dan untuk memastikan serta mengembangkan pemeriksaan lebih
mendalam tentang adanya indikasi/dugaan pelanggaran disiplin sebagaimana laporan

Hal 1 dari 22 hal.Put.Nomor 261 K/Pdt.Sus-PHI/2014



hasil pemeriksaan tersebut, maka Penggugat kemudian melakukan langkah-langkah sebagaimana ketentuan Nokep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 tentang Peraturan Disiplin;

4 Bahwa langkah-langkah tersebut segera ditindaklanjuti oleh Penggugat dengan membentuk Tim Pemeriksa sesuai Surat Keputusan Kanca BRI Sidoarjo Nokep : 32-IX-KC/UMU/04/2011 tanggal 11 April 2011 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin. Tim pemeriksa ini secara spesifik bertugas melakukan pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin di BR\ Unit Krembung;

5 Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental Aspek Perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) tanggal 31 Maret 2011, ditemukan 3 (tiga) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat yaitu :

1 Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain (Sandi CRD 39);

2 Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan (Sandi CRD 36);

3 Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik (Sandi CRD 48);

6. Bahwa atas temuan tersebut, Tim Pemeriksa melakukan klarifikasi dengan Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi (BAK) tertanggal 11 April 2011. Pada saat klarifikasi tersebut Tergugat mengakui menerima sebagian uang pelunasan dari nasabah an. Laminah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan tidak disetorkan ke rekening nasabah; Tergugat juga mengakui menerima uang dari nasabah an. Moch. Atim untuk mengurus sertifikat namun tidak disetorkan ke rekening titipan;

7. Bahwa atas dasar LHP dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai BAK tertanggal 30 Mei 2011, selanjutnya diterbitkan Surat Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat Nomor R.54-KC-IX/UMU/04/2011 tertanggal 13 April 2011. Dalam surat tersebut dicantumkan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggungjawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis;



8. Bahwa dengan surat tertanggal 22 Juni 2011, Tergugat menjawab tuduhan tersebut di atas. Secara umum Tergugat mengakui beberapa pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya;
9. Bahwa berkaitan jawaban Tergugat tersebut, tim pemeriksa melakukan pembahasan dan penilaian sebagaimana Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa atas nama Nuswantoro Adi Saputro tertanggal 12 Mei 2011. Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama periode tahun 2011 s/d 2013 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Disiplin sebagaimana tersebut dalam Surat Keputusan Direksi BRI Nomor S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 Tentang Peraturan Disiplin, Tim Pemeriksa menilai bahwa Tergugat terbukti melakukan pelanggaran fundamental yang memenuhi 2 unsur pelanggaran yaitu kesengajaan dan pelanggaran kewenangan. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya layak dijatuhi hukuman disiplin berupa Penurunan Job Grade 2 (dua) tingkat;
10. Bahwa hasil pembahasan dan penilaian Tim Pemeriksa diteruskan kepada Forum PKP Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya, yang kemudian membentuk Forum pelanggaran Kasus Pelanggaran (Forum PKP) sesuai Nokep : 196-KW-IX/SDM/09/2011 tanggal 29 September 2011 dengan tugas melakukan pembahasan, penelitian dan pemeriksaan kembali atas pelanggaran disiplin yang telah mendapatkan rekomendasi hukuman disiplin dari Tim Pemeriksa;
11. Bahwa setelah melakukan tugasnya, forum PKP merekomendasikan hukuman disiplin PHK terhadap Tergugat sebagaimana Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Forum PKP Kanwil BRI Surabaya tanggal 30 September 2011 yang kemudian merekomendasikan kepada Pemimpin Wilayah BRI Surabaya melalui Nota Dinas No.R.27/KW-IX/SDM/01/2012 tanggal 16 Januari 2012, dan disetujui oleh Pemimpin Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai pemutus;
12. Bahwa putusan tentang PHK tersebut selanjutnya oleh Penggugat diberitahukan kepada Tergugat dan sekaligus dilakukan pemanggilan untuk dilakukan perundingan Bipartit sebagaimana tersebut dalam surat nomor : R.25/KC-IX/SDM/03/2012 tanggal 20 Maret 2012 perihal Undangan Bipartit ke I, Nomor R.45/KC-IX/SDM/04/2012 tanggal 10 April 2012 perihal Undangan Bipartit ke II, Nomor R.66/KC-IX/SDM/04/2012 tanggal 26 April 2012 perihal Undangan Bipartit ke III;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa dalam perundingan bipartit tersebut, tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena Tergugat menolak untuk di PHK. Meskipun Penggugat mempunyai bukti dan argumentasi hukum yang kuat dan proses PHKnya telah dilakukan sesuai Sisdur dan ketentuan yang berlaku dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil kesepakatan antara manajemen (Pengusaha/BRI) dengan pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja beserta peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perundingan bipartit tersebut Tergugat tetap menolak dengan berbagai alasan;
14. Bahwa karena tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat Nomor B.778/KC-IX/SDM/05/2012 tanggal 31 Mei 2012 perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;
15. Bahwa sidang mediasi yang dipimpin oleh mediator Sdr. Ucok Sunyoto, S.Sos., M.M., M.H., Sdr.M. Anwar Khoifin, S.H., M.M. dan Sdr. Abdul Kholis, S.H. dilakukan pada tanggal 27 Juni 2012. Namun ternyata sidang mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, karena masing-masing pihak bertahan pada pendapatnya. Akhirnya mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menerbitkan surat anjuran Nomor 560/1174/404.3.9/2012 tanggal 27 Juli 2012;
16. Bahwa atas anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tersebut Penggugat tidak dapat menerima (menolak). Dengan ditolaknya anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tersebut maka anjuran dimaksud tidak dapat dilaksanakan sebagai acuan untuk penyelesaian perselisihan. Sehubungan hal tersebut maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi dianggap telah selesai dan untuk penyelesaian lebih lanjut Penggugat melanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini;
17. Bahwa karenanya sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 14 ayat 1 ayat 2 jo. Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

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)



18. Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan memperhatikan dan dihargai oleh Penggugat seperti uang penggantian hak yang belum diambil oleh Penggugat selama tahun berjalan yaitu sejak tahun terbongkarnya kasus, uang pisah dan hak atas lumpsum pindah tempat;
19. Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan yang berlaku, uang penggantian hak sebesar Rp6.260.428,00 (enam juta dua ratus enam puluh ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah) dipotong pajak, uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
20. Bahwa terhadap hak-hak Tergugat tersebut di atas, Penggugat akan memberikannya kepada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku, termasuk gaji/upah Tergugat selama masa skorsing sampai dengan tanggal PHK yang diajukan oleh Penggugat dan diputuskan oleh Pengadilan PHI Tingkat pertama ini;
21. Bahwa Tergugat memiliki kewajiban kepada Penggugat yaitu pinjaman tunggal sebesar Rp98.525.989,00 (sembilan puluh delapan juta lima ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus delapan puluh sembilan rupiah);
22. Bahwa dari sisi keadilan dan kepastian hukum, dan dengan memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan lancar dan bukti-bukti hukum, maka selayaknya Tergugat menerima hukuman PHK;

Maka, berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya berkenan memutuskan dengan keputusan yang dapat dijalankan lebih dahulu :

1. Mengabulkan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Tergugat;
2. Menyatakan Penggugat adalah Penggugat yang benar dan sah serta beritikad baik;
3. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk mengenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena Tergugat melakukan pelanggaran. Bahwa PHK berlaku terhitung mulai tanggal 30 April 2013;
4. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari Penggugat sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku pada Penggugat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat, yaitu :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang penggantian hak sebesar Rp6.260.428,00 (enam juta dua ratus enam puluh ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah) dipotong pajak;
- b. Uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
5. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk menerima segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari pihak lainnya akibat PHK, yaitu :
 - a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian luran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian luran Pensiun dari Program Pensiun luran Pasti (PIIP) yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola PIIP yang ditunjuk oleh BRI;
 - c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/Pengembalian luran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d. Uang Jaminan Hari Tua yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh PT.Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero);
 - e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk oleh BRI;
6. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat PHK, baik hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya dengan segala kewajiban Tergugat kepada Penggugat (pinjaman tunggal) sebesar Rp98.525.989,00 (sembilan puluh delapan juta lima ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus delapan puluh sembilan rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk tunduk pada putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

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

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat tanpa terkecuali, karena surat gugatan tersebut tidak berdasarkan pada hukum yang benar;

Bahwa semua dalil yang tertuang dalam eksepsi juga dimasukkan serta terbaca dalam dalil-dalil jawaban pada pokok perkara;

A. TENTANG SURAT KUASA PENGGUGAT :



Setelah Tergugat melihat dan membaca kalimat demi kalimat surat gugatan tanggal 12 April 2013 dan surat kuasa substitusi Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal, Tergugat mendapatkan bukti yang kuat bahwa :

1. Penggugat dalam mengajukan gugatan perkara *a quo* menggunakan surat kuasa substitusi Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal 12 April 2013 yang didasarkan dari surat kuasa pokok nomor 41 tanggal 12 Juni 2002, sedangkan peristiwa yang dijadikan alasan pokok gugatan tersebut terjadi pada tanggal 20 Maret 2013, yaitu sejak saat Tergugat diberitahu tentang putusan PHK (mohon diperiksa alasan gugatan point 12), artinya surat kuasa tersebut dibuat 11 tahun yang lalu. sebelum terjadinya perkara. Selain dari itu surat kuasa tersebut dibuat ditandatangani oleh pejabat yang sudah tidak menjabat sebagai Direktur Utama BRI lagi, sehingga surat kuasa tersebut tidak syah dan cacat hukum;
2. Surat kuasa nomor 41 tanggal 12 Juni 2002 yang dijadikan dasar surat kuasa substitusi Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal 12 April 2013, bukan surat kuasa khusus sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1795 KUH Per, Pasal 123 (1) HIR, serta SEMA RI Nomor 02 tahun 1959, tanggal 19 Januari 1959, Nomor 5 tahun 1962, tanggal 30 Juli 1962, Nomor : 1 tahun 1971, tanggal 23 Januari 1971, Nomor : 6 tahun 1994, tanggal 14 Oktober 1994, putusan MARI Nomor 531K/Sip/1973 serta Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 531K/SIP/1973 tanggal 25 Juli 1974. Sehingga berdasarkan putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 288K/Pdt/1986, tanggal 22 Desember 1987 surat kuasa tersebut cacat formil, demikian pula surat kuasa khusus Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal 12 April 2013 tidak sah. Oleh karena surat gugatan didasarkan pada surat kuasa substitusi yang cacat formil, berakibat gugatan tersebut tidak sah. Berdasarkan hal tersebut Tergugat mohon agar gugatan tersebut ditolak seluruhnya;

B. EKSEPSI TENTANG KEWENANGAN MENGADILI :

1. Meskipun surat gugatan diberi title gugatan pemutusan hubungan kerja, namun yang dituntut bukan tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak terkait yang seharusnya diterima pekerja/buruh. Mohon dicermati tuntutan/petitum yang diulang-ulang (tuntutan angka 3, 4, 5 dan 6) yakni:
⇒ KEWENANGAN UNTUK MENGENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA;
⇒ KEWENANGAN UNTUK MEMBAYARKAN SEGALA HAK;

Hal 7 dari 22 hal.Put.Nomor 261 K/Pdt.Sus-PHI/2014



⇒ KEWENANGAN UNTUK MENERIMA SEGALA HAK;

⇒ KEWENANGAN UNTUK MEMPERHITUNGGAN SEGALA HAK;

Pengakhiran hubungan kerja/putus hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha akibat hukumnya adalah pekerja/buruh memperoleh atau berhak atas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tidak ada pasal yang mengatur bahwa akibat putusnya hubungan kerja adalah kewenangan. Namun fakta yang terjadi, petitum gugatan yang dituntutkan/dimohonkan oleh Penggugat adalah mengenai kewenangan. Karena yang dituntut/ dimohonkan adalah mengenai kewenangan, maka surat gugatan aquo bukan GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAIMANA DIMAKSUD DALAM PERIHAL GUGATAN tetapi gugatan perihal KEWENANGAN;

Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Maka Pengadilan Hubungan Industrila di Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara ini;

2. Mencermati dalil gugatan point 21, ternyata maksud gugatan Penggugat adalah memperselisihkan tentang PINJAMAN TUNGGAL hal demikian dipertegas dan diperjelas dalam tuntutan/petitum gugatan poin 6 yang berbunyi "menyatakan demi hukum kewajiban Tergugat kepada Penggugat (pinjaman tunggal) sebesar.....". Petitum/ tuntutan semacam ini timbul sebagai akibat adanya sengketa tentang pinjaman tunggal yang diperselisihkan. Dalil dan petitum tersebut sangat jelas membuktikan bahwa Penggugat dengan sungguh-sungguh memperselisihkan tentang pinjaman tunggal. Bukan PHK sebagaimana dimaksud dalam perihal gugatan. Menurut UU Ketenagakerjaan akibat hukum dari PHK bukan pembayaran/pelunasan pinjaman tunggal;
3. Mencermati dalil gugatan angka 22, yang berbunyi memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan lancer.....dst. alasan gugatan ini membuktikan bahwa Penggugat Imemperselisihkan tentang PROSES HUKUMAN JABATAN. Akibat hukum dari pelanggaran jabatan adalah sesuai keputusan direksi Nomor Kep.S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009, sanksi/ hukuman jabatan adalah penurunan pangkat, penurunan upah pokok, pernyataan tidak puas dan teguran tertulis. Bukan pemutusan hubungan kerja. Dalil ini membuktikan bahwa Penggugat sudah membabi buta, dengan sengaja



menabrak/melanggar aturan yang dibuatnya sendiri. Dalil dan petitum-petitem di atas adalah pengakuan murni yang diucapkan di hadapan hakim, dan apa yang disampaikan dalam persidangan, menurut Pasal 1925 KUHP dan Pasal 174 HIR adalah bukti yang sempurna (*volledig*);

Dalil-dalil dan petitum-petitem yang terurai dalam surat gugatan bukan yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 nomor 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan tidak termasuk pula dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu Pengadilan Hubungan Industrial di Surabaya tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara aquo;-Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat memohon kiranya Bapak/Ibu Hakim yang memeriksa perkara aquo menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

C. TENTANG SYARAT PENGAJUAN GUGATAN:

Bahwa setelah mencermati surat gugatan Nomor 43/G/2013/PHI.Sby. tanggal 12 April 2013 ternyata gugatan Penggugat tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi sebagaimana diatur dan dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Yang selengkapnya berbunyi "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim PHI wajib mengembalikan gugatan." Sekali lagi wajib dimengerti dan dipahami kalimat Undang-Undang yang tegas dan jelas tersebut;

Surat gugatan perkara *a quo* adalah fakta hukum di dalam persidangan. berdasarkan hal tersebut Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena gugatan yang diajukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI;

D. TENTANG GUGATAN KABUR (OBSCUR LIBEL) :

> Mencermati kata demi kata, kalimat demi kalimat surat gugatan perkara *a quo* Perihalnya adalah gugatan pemutusan hubungan kerja. Kemudian dalil posita gugatan Penggugat pada angka 1 s/d 21 tidak ada satupun yang mendalilkan tentang kewenangan. Namun disisi lain dalam petitum/tuntutan gugatan, Penggugat secara jelas dan tegas menuntut tentang kewenangan, hal demikian diulang-ulang dengan gamblang dalam petitum gugatan angka 3, 4, 5 dan 6. Ini adalah pengakuan yang sangat jujur dari Penggugat dan merupakan bukti di persidangan. Untuk lebih jelasnya Tergugat terangkan, bahwa objek



gugatannya adalah PHK, sebagai akibat hukum dari PHK adalah hubungan kerja berakhir. Bukan kewenangan sebagaimana yang dituntut Penggugat. Maka kesimpulannya surat gugatan aquo tidak sinkron. Menyimpang jauh dari perihal gugatan, tidak nyambung, kabur, tidak jelas dan menyesatkan;

- > Mencermati kata demi kata, kalimat demi kalimat surat gugatan perkara aquo. Disebut dengan tegas, perihalnya adalah gugatan pemutusan hubungan kerja. Bahwa dalil-dalil yang dicantumkan dalam surat gugatan adalah dalil-dalil yang disengketakan di depan Pengadilan, sudah pasti telah dipertimbangkan dan dipikir dengan cermat;

Ternyata alasan-alasan atau dalil-dalil yang diuraikan dalam posita bukan persoalan pemutusan hubungan kerja, tetapi yang didalilkan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (dalil gugatan poin 16 dan 17), selain itu Penggugat juga memperselisihkan tentang :

- a. Pelanggaran disiplin (dalil gugatan poin 5, 8, 9);
- b. Pemberian perhatian dan menghargai hak-hak Tergugat (dalil gugatan poin 18);
- c. Perhitungan uang penggantian hak dan uang pisah (dalil poin 19);
- d. Kapan diberikannya hak Tergugat (dalil gugatan poin 20);
- e. Pinjaman tunggal (dalil poin 21);
- f. Proses hukuman jabatan (22);

Selanjutnya dalam petitumnya Penggugat dengan tegas dan jelas menuntut tentang kewenangan;

Bahwa pemutusan hubungan kerja, tidak sama/berbeda dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalil perselisihan pada huruf a s/d f di atas tidak sama dengan pemutusan hubungan kerja, juga bukan akibat hukum dari PHK. Dalil huruf a s/d f tersebut di luar ruang lingkup UU Ketenagakerjaan (mohon diperiksa UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI). Dalil-dalil tersebut merupakan bukti nyata bahwa antara perihal gugatan menyimpang dengan petitum/tuntutan gugatan);

Mohon dicermati dan dipahami ketentuan Pasal 1 Nomor 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Nomor 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Surat gugatan *a quo* telah membuktikan secara jelas dan tegas bahwa antara judul/perihal gugatan, alasan/dalil gugatan dan petitum/tuntutan tidak sinkron dan tidak dapat disinkronkan, menyimpang, membingungkan, kabur serta menyesatkan;

Menurut ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. putusan Mahkamah Agung RI Nomor 720/K/Pdt/1997 jo. putusan Mahkamah Agung RI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 1075K/Pdt/1982 yang menegaskan bahwa petitum suatu gugatan harus didasarkan dan didukung oleh posita/dalil-dalil gugatan yang diuraikan secara tegas dan jelas, sehingga terdapat hubungan yang berkaitan satu sama lain, begitu juga dengan petitumnya;

Bahwa eksepsi ini sudah didasarkan pada aturan-aturan dan dasar hukum yang benar, oleh karena gugatan Penggugat terbukti tidak jelas dan terbukti kabur (*obscur libel*), mengandung cacat formil, maka gugatan Penggugat sudah sepatutnya ditolak seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 43/G/2013/PHI.Sby tanggal 06 Nopember 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 31 Oktober 2013;
- 3 Menghukum Penggugat membayar hak pemutusan hubungan kerja yakni uang penggantian hak dan uang pisah kepada Tergugat dengan perincian sebagai berikut;
 - Uang penggantian hak sebesar Rp6.260.428,00 (enam juta dua ratus enam puluh ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah);
 - Uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
- 4 Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk menerima dan memperhitungkan segala hak yang diterima Tergugat dari Penggugat sejak di PHK pada tanggal 31 Oktober 2013 maupun dari pihak lainnya akibat PHK yaitu;
 - a Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola PIIP yang ditunjuk oleh BRI;
 - c Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Ramping/Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;

Hal 11 dari 22 hal.Put.Nomor 261 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero);
- e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk oleh BRI;

Untuk memperhitungkan dengan sisa pinjaman dari Tergugat kepada Penggugat (Pinjaman Tunggal) sebesar Rp98.525.989,00 (sembilan puluh delapan juta lima ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus delapan puluh sembilan rupiah);

- 5. Membebaskan biaya perkara ini sebesar Rp491.000,00 (empat ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah) kepada Negara;
- 6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 6 November 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 November 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 76/Akta.Ks/2013/PHI.SBY Jo. Nomor 43/G/2013/PHI.Sby yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 02 Desember 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 12 Desember 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 24 Desember 2014;

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

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

Bahwa pada pokoknya Pemohon Kasasi menolak seluruh dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Pemohon Kasasi;

DALAM EKSEPSI:

- I. Tentang legal standing;



Bahwa Penggugat/Termohon dalam mengajukan gugatan menggunakan surat kuasa substitusi Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal 12 April 2013, bukan surat kuasa khusus sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1795 KUH Perdata, Pasal 1796 KUH Perdata, Pasal 123 (1) HIR, serta SEMA RI Nomor 02 tahun 1959, tanggal 19 Januari 1959, No. : 5 tahun 1962, tanggal 30 Juli 1962, Nomor 1 tahun 1971, tanggal 23 Januari 1971, Nomor : 6 tahun 1994, tanggal 14 Oktober 1994, putusan MARI Nomor 531K/Sip/1973 serta Putusan Mahkamah Agung R.I. No.531K/SIP/1973 tanggal 25 Juli 1974. Sehingga berdasarkan putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 288K/Pdt/1986, tanggal 22 Desember 1987 surat kuasa tersebut cacat formil, dengan demikian surat kuasa khusus Nomor R.77/KC-IX/SDM/04/2013 tanggal 12 April 2013 tidak sah. Oleh karena surat gugatan didasarkan pada surat kuasa substitusi yang cacat formil, berakibat gugatan tersebut tidak sah;

II Tentang Kewenangan Mengadili;

Bahwa, telah diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial terbatas pada hal-hal sebagai berikut:

- perselisihan hak;
- perselisihan kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Bahwa meskipun gugatan Termohon/Penggugat diberi judul perselisihan PHK, namun sesungguhnya perselisihan ini adalah perselisihan tentang;

II. 1. Pengambil alihan kewenangan yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hal demikian dapat dilihat dari petitum yang dimohonkan dalam gugatan Termohon Kasasi, yang berbunyi sebagai berikut:

⇒ Petitum angka 3. Yang memohon untuk “dinyatakan demi hukum Penggugat memiliki kewenangan untuk mengenakan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Bahwa mengenai kewenangan untuk memutuskan hubungan kerja, adalah kewenangan mutlak Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini Hakim. Mengenai kewenangan ini telah ditegaskan didalam Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selengkapanya berbunyi “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan



hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial“. Karena cukup jelas Termohon Kasasi/Penggugat dalam petitumnya memohon demi hukum untuk diberikan kewenangan untuk memutus hubungan kerja yang secara hukum dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak yang ditarik sebagai tergugat dalam perkara ini seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial selaku pemegang kewenangan dan pihak yang memberikan kewenangan, bukan Pemohon Kasasi/ Tergugat. Begitu pula pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara sehubungan dengan permohonan pengambil alihan wewenang tersebut bukan Pengadilan Hubungan Industrial;

II. 2. Pengambil alihan kewenangan keperdataan yang dimiliki Pemohon Kasasi. Hal demikian dapat dilihat dari petitum yang dimohonkan dalam gugatan Termohon Kasasi, yang berbunyi sebagai berikut :

- ⇒ Petitum angka 4 “Menyatakan demi hukum Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari Penggugat”
- ⇒ Petitum permohonan angka 5 “Menyatakan demi hukum Penggugat memiliki kewenangan untuk menerima segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari pihak lainnya akibat PHK.
- ⇒ Petitum angka 6 “Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat PHK, baik hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya dengan segala kewajiban Tergugat kepada Penggugat (pinjaman tunggal) sebesar Rp98.525.989,00 (sembilan puluh delapan juta lima ratus dua puluh lima ribu sembilan ratus delapan puluh sembilan rupiah);

Bahwa, kewenangan adalah hak yang dimiliki oleh setiap warga Negara yang dilindungi hukum, demikian pula terhadap kewenangan untuk membayarkan segala hak dan menerima segala hak yang dimohonkan oleh Termohon Kasasi tersebut diatas adalah mutlak milik Pemohon Kasasi yang dilindungi undang-undang. Oleh sebab itu Pemohon Kasasi menolak dengan tegas jika



kewenangan ini diambil alih oleh Termohon/Penggugat, terlebih berkenaan dengan kewenangan menerima segala hak dari pihak lain. Oleh sebab ternyata *Judex Facti* dalam amar putusannya mengabulkan petitum angka 5 dan 6 tersebut, maka *Judex Facti* secara nyata telah melanggar hukum dan melanggar hak keperdataan Pemohon. Karena yang dimohonkan dalam petitum adalah pengambil alihan kewenangan hak keperdataan Pemohon Kasasi, maka sesuai ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seharusnya pengadilan hubungan industrial menolak gugatan tersebut karena tidak berwenang untuk memeriksa dan memutuskan perkaranya;

II. 3. Mencermati dalil gugatan angka 21, dan petitum permohonan angka 6.

Berdasarkan dalil dan petitum di atas, maksud dan tujuan gugatan Penggugat/Termohon adalah mengenai hutang piutang, lebih jelasnya menagih sisa hutang;

Bahwa perlu diketahui sejak berhutang sampai saat ini Pemohon Kasasi selalu memenuhi segala kewajiban membayar sisa hutang tanpa cedera sesuai yang diperjanjikan, sebab yang dijamin dalam hutang piutang itu adalah hak gaji/upah milik Pemohon dimana setiap bulannya hingga sekarang selalu dan masih dilakukan pemotongan oleh Termohon. Oleh sebab hutang piutang itu selalu Pemohon bayar dengan cara mencicil setiap bulannya tanpa cedera, maka petitum permohonan gugatan ini premature dan seharusnya ditolak;

Bahwa selain dari itu, kalau kedepannya selama hubungan kerja belum terputus dan atau masa skorsing selama belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, kemudian terjadi penghentian gaji Pemohon yang dilakukan Termohon dan berakibat tidak terbayarnya sisa hutang adalah bukan kehendak Pemohon;

Bahwa hutang piutang tersebut telah terjadi sengketa, sengketa demikian masuk ruang lingkup hukum perdata murni, dan menjadi kewenangan peradilan umum untuk memeriksa dan memutus perkaranya, bukan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus.

III Tentang gugatan salah pihak *error in persona*;

Bahwa, berdasarkan petitum gugatan angka 3, yang dimohonkan oleh Penggugat/Termohon Kasasi. Seharusnya yang ditarik sebagai pihak dalam perkara ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial dan pembuat undang-undang.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena dalam perkara ini yang ditarik sebagai Tergugat adalah Pemohon Kasasi, maka gugatan Penggugat/Termohon mengandung cacat formil. Salah pihak *error in persona*. Karena itu, gugatan Penggugat/ Termohon selayaknya ditolak;

IV Tentang gugatan kabur/*obscurlibel*;

Bahwa, mencemati gugatan Penggugat/Termohon Kasasi, ternyata petitum angka 2, 3, 4, 5, 6, 7 tidak didukung oleh alasan/dasar hukum yang diuraikan dalam posita, sehingga gugatan yang demikian tidak memiliki dasar hukum, berakibat gugatan tidak terang atau kabur/*obscurlibel*. Oleh sebab itu gugatan dimaksud seharusnya ditolak;

Bahwa eksepsi yang Pemohon ajukan tersebut telah didasarkan pada Undang-Undang yang benar dan berlaku, serta diajukan berdasarkan ketentuan Pasal 125 ayat (2) HIR, Pasal 133 HIR, Pasal 134 HIR dan Pasal 136 HIR/Pasal 162 RBg. Namun ternyata *Judex Facti* dalam mempertimbangkan eksepsi tersebut telah terjadi kesalahan dalam menerapkan hukumnya dan melanggar undang-undang sehingga eksepsi tersebut ditolak;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Bahwa sesuai dengan dalil gugatan angka 2, pada pokoknya Pemohon Kasasi/tergugat telah dituduh oleh Penggugat/Termohon Kasasi melakukan indikasi pelanggaran pada debitur-debitur yang diputus oleh Pemohon Kasasi/tergugat;
- 2 Bahwa didalam jawaban, Pemohon kasasi telah menolak dalil gugatan tersebut karena Pemohon Kasasi sebagai mantri tidak memiliki kewenangan untuk memutus debitur-debitur. Hal demikian juga diakui oleh Penggugat/Termohon didalam repliknya tertanggal 3 Juli 2013, angka 5 (halaman 9) dalam pokok perkara, yang menyatakan tugas dan fungsi mantri adalah melakukan analisa, evaluasi, monitoring dan pembinaan. Bukan memutus debitur-debitur;
- 3 Bahwa demikian pula, bukti-bukti surat maupun saksi yang diajukan oleh Termohon dipersidangan tidak ada yang membuktikan bahwa mantri memiliki kewenangan untuk memutus debitur-debitur. Dengan demikian Termohon tidak dapat membuktikan dalil gugatannya;
- 4 Bahwa pangkal sengketa ini adalah memutus debitur-debitur yang di tuduhkan kepada Pemohon Kasasi;
- 5 Bahwa memutus debitur-debitur berkaitan dengan kewenangan dalam jabatan Pemohon sebagai pekerja yang diberi kepercayaan jabatan mantri. Tentu

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)



- pembuktiannya adalah apakah benar Pemohon Kasasi sebagai mantri diberi kewenangan untuk memutus debitur-debitur;
- 6 Bahwa oleh karena dalil sanggahan Pemohon Kasasi telah diakui oleh Termohon Kasasi dalam repliknya serta tidak adanya bukti lain yang membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah memutus debitur-debitur, maka benar bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai mantri tidak memiliki kewenangan untuk memutus debitur-debitur dan tidak pernah memutus debitur-debitur. Begitu pula berdasarkan bukti P-8e berupa surat pernyataan dari Nurtamtomo, yang berwenang memutus berkaitan dengan AJK adalah AMBM. Berdasarkan hal tersebut seharusnya *Judex Facti* menolak gugatan Termohon Kasasi karena Termohon tidak dapat membuktikan dalil gugatannya;
 - 7 Bahwa selanjutnya terhadap dugaan pelanggaran tersebut Pemohon Kasasi dituduh melanggar Pasal perjanjian kerja bersama, hal demikian dibenarkan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum halaman 37 baris ke empat yang berbunyi “ Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran ketentuan Perjanjian Kerja Bersama.....”, dan pertimbangan hukum halaman 49 paragraf ke dua baris ke 10 yang berbunyi “....maka Majelis Hakim berpendapat tergugat telah melakukan pelanggaran ketentuan perjanjian Kerja Bersama Tahun 2011, Perjanjian Kerja bersama tahun 2011-2013.....”. serta pertimbangan hukum halaman 54 baris ke dua dari bawah dan halaman 55 yang berbunyi “...bahwa oleh karena Tergugat melakukan pelanggaran ketentuan perjanjian kerja bersama.....” ;
 - 8 Bahwa berdasarkan urian diatas, cukup terang bahwa alasan hukum yang dijadikan dasar hukum dalam gugatan adalah pasal perjanjian kerja bersama dan aturan pelaksanaannya;
 - 9 Bahwa selanjutnya *Judex Facti* memutus perkara ini dengan mendasarkan pada Pasal-Pasal perjanjian Kerja Bersama dan aturan pelaksanaannya;
 - 10 Bahwa Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut bersifat keharusan/mutlak dan harus dipenuhi;



11 Bahwa ternyata dari bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi tidak ada satupun bukti surat peringatan yang pernah diberikan kepada Pemohon Kasasi sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 161 ayat (1) undang - undang tersebut;

12 Bahwa oleh karena gugatan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melanggar pasal perjanjian kerja bersama dan aturan pelaksanaannya dan kepada pekerja/Pemohon Kasasi tidak diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut sebagaimana dimaksud oleh Pasal 161 ayat (1), seharusnya *Judex Facti* menolak gugatan Penggugat/Termohon karena tidak dipenuhinya syarat yang secara jelas diatur dalam perundang-undangan;

13 Bahwa ternyata *Judex Facti* dalam memutus perkara ini telah menggunakan dasar perjanjian kerja bersama dan aturan pelaksanaannya;

14 Bahwa dengan demikian *Judex Facti* dalam memutus perkara ini telah melanggar Pasal 161 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan. Yakni mengabulkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melanggar Pasal perjanjian kerja bersama tanpa dibuktikan adanya surat peringatan;

15 Tentang surat skorsing:

Bahwa selama belum ada penetapan dari pengadilan hubungan industrial (hubungan kerja masih berlangsung), Pemohon telah diberikan surat skorsing, dimana dalam surat disebutkan hak-hak Pemohon, namun hak berupa bonus tahunan yang biasa Pemohon terima tidak diberikan, hal demikian tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, padahal mengenai hak-hak selama masa skorsing telah diatur secara jelas dalam Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Bahwa Pasal 155 tersebut di atas mengatur sebelum adanya pemutusan hubungan kerja atau hubungan kerja masih berlangsung, dan pengusaha dapat melakukan skorsing dengan konskuensi pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Pembayaran hak yang biasa diterima bersifat wajib/keharusan. Bahwa hak Pemohon Kasasi yang biasa Pemohon terima diantaranya bonus tahunan yang secara rutin diterimakan setiap tahun, ternyata hak tersebut tidak pernah diberikan, demikian pula bukti yang diajukan Termohon dipersidangan mengenai pemberian hak bonus tahunan tidak pernah ada, namun demikian *Judex Facti* dalam memutus perkara ini justru berpihak pada



Termohon Kasasi dengan mendasarkan ketentuan perjanjian kerja bersama dan aturan pelaksanaannya;

16 Bahwa ternyata Perjanjian Kerja Bersama dan aturan pelaksanaan yang dijadikan dasar hukum oleh *Judex Facti* memutuskan perkara ini bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) dan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang pokok yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh sebab itu berdasarkan ketentuan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ayat (2) yang menyebutkan “ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.” Ayat (3) menyebutkan “dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan undang-undang yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum.”;

17 Bahwa Azas *lex superior derogate legi inferiori*; kalau terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan, maka yang diberlakukan adalah undang-undang yang lebih tinggi. Dengan demikian seharusnya *Judex Facti* dalam memeriksa dan memutus perkara ini mendasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bukan perjanjian kerja bersama dan aturan pelaksanaannya yang lebih rendah kedudukannya.

18 Bahwa, *Judex Facti* dalam memutuskan perkara ini telah menerapkan Pasal 1603 huruf f KUH Perdata (halaman 55);

19 Bahwa Pasal 1603 huruf f KUH Perdata mengatur tentang macam-macam cara berakhirnya perhubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan. Yakni berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana Pasal ini tidak ada korelasi hukum dengan perkara gugatan perkara ini. Karena *Judex Facti* telah memutus perkara ini dengan mendasarkan pada Pasal tersebut maka cukup terang bahwa *Judex Facti* dalam memutus perkara ini telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

20 Bahwa oleh karena Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara ini secara nyata telah melanggar Pasal 155 ayat (3) dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni selama masa skorsing Termohon tidak memberikan hak bonus tahunan yang biasa Pemohon terima dan memutuskan hubungan kerja Pemohon Kasasi dengan tuduhan pelanggaran disiplin yang diatur dalam perjanjian kerja bersama tanpa diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, namun disebabkan Termohon Kasasi bersikukuh tetap memutuskan hubungan kerja Pemohon Kasasi, maka Pemohon Kasasi memohon kepada majelis Hakim Agung dalam pemutusan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja yang demikian berkenan menjatuhkan putusan dengan menghukum Termohon Kasasi untuk membayar hak-hak Pemohon Kasasi berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan yaitu hak pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak 1 (satu) kali, dengan perincian sebagai berikut:

NUSWANTORO, masa kerja 23 tahun {dihitung sejak hingga diputuskan hubungan kerja oleh Mahkamah Agung}, gaji upah terakhir yang diterima Rp6.912.546,00

Uang pesangon (2 X 9) X Rp6.912.546,00 = Rp. 124.425.828,00

Uang penghargaan

masa kerja 1 X 9 X Rp6.912.546,00 = Rp. 62.212.914,00 +

Jumlah = Rp. 186.638.742,00

Uang penggantian hak 15 % X Rp186.638.742,00 = Rp. 27.995.811,00 +

Jumlah seluruhnya = Rp. 214.634.553,00

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Desember 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 23 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa, Penggugat dengan bukti P1 sampai dengan P36 b, dan 2 (dua) orang saksi yaitu Suwandi Djani, S.E dan Moh. Atim telah berhasil membuktikan dalil gugatannya bahwa Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan perjanjian kerja bersama (PKB Tahun 2011 – 2013 Pasal 43 ayat (1) huruf g);

Bahwa, berdasarkan Pasal 24 ayat 4 Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah ditentukan bahwa, pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh hutang piutang buruh dapat diperhitungkan dengan upah, oleh karenanya amar putusan *Judex Facti* Nomor 4 yang menyatakan Penggugat berwenang untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat adalah beralasan dan dapat dibenarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga

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

permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: NUSWANTORO ADI SAPUTRO tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi NUSWANTORO ADI SAPUTRO tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 6 Agustus 2014 oleh H. Djafni Djamal, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.H., dan Buyung Marizal, S.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua

dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Liliek Prisbawono Adi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd./Bernard, S.H., M.H.

ttd./Buyung Marizal, S.H.

K e t u a,

ttd./H. Djafni Djamal, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./Liliek Prisbawono Adi, S.H., M.H.

Hal 21 dari 22 hal.Put.Nomor 261 K/Pdt.Sus-PHI/2014



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

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.
a.n Panitera
Panitera Muda Perdata Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2002

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)