



PUTUSAN

Nomor 610 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:

YAYASAN CLARISSA INTERNATIONAL SEKOLAH GLOBAL INDO-ASIA, berkedudukan di Gedung SGIA Jalan Raya Batam Center Kav. SGIA Batam Center, diwakili oleh Ketua Yayasan Jovita Leenardi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Lu Sudirman, S.H., M.M., M. Hum. dan kawan-kawan, Para Advokat beralamat di Jalan Bunga Raya Nomor 22, Baloi Centre Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Januari 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

TATY SUSANTI SACIM, bertempat tinggal di Puri Legenda Blok B, 05/66, RT 002, RW 007, Kelurahan/Desa Baloi Permai, Kecamatan Batam Kota, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yohanes Hariyanto, S.H., Advokat, beralamat di Jalan Gajah Mada, Komplek Tiban Centre Blok C Nomor 4, Batam, Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Agustus 2015;
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 Tanjung Pinang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja dalam status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu/permanen dengan jabatan sebagai *Head Of Human Resource* pada perusahaan Tergugat (Yayasan Clarissa International Sekolah Global Indo – Asia) yang telah bekerja sejak 18 Mei 2004 dengan gaji terakhir sebesar Rp8.040.610,00 (delapan juta empat puluh ribu enam ratus sepuluh rupiah);
2. Bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku *Head of Human Resource*, Penggugat dikenal disiplin serta tegas dan bertanggung

Halaman 1 dari 22 hal. Put. Nomor 610 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)



jawab sehingga dipercaya oleh pihak yayasan dan sekolah Tergugat hingga lebih dari 10 (sepuluh tahun);

3. Bahwa awal mula permasalahan terjadi ketika salah seorang karyawan bernama Satriyo Herlambang akan habis masa kontraknya, sehingga Penggugat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya selaku HRD menyampaikan data serta rekap absensi karyawan tersebut kepada manajemen untuk dilakukan evaluasi, dan hasilnya manajemen memutuskan bahwa karyawan tersebut tidak diperpanjang hubungan kerjanya sehingga diputuskan berakhir sesuai perjanjian;
4. Bahwa selanjutnya baru diketahui ternyata karyawan yang bernama Satriyo Herlambang tersebut adalah adik dari ibu Dewi Diana Lukitasari yang menjabat sebagai Asisten *Vice Manager* Yayasan, sehingga Penggugat tanpa alasan yang jelas selanjutnya dipanggil oleh ibu Dewi Diana Lukitasari serta atasan Penggugat yang bernama bapak Suwarno dan dipersalahkan atas tidak diperpanjangnya hubungan kerja karyawan bernama Satriyo Herlambang tersebut oleh manajemen sambil diperlihatkan Surat Peringatan III tanggal 11 November 2013 yang ditujukan kepada Penggugat dengan alasan pelanggaran berupa:
 - a. Tidak melaksanakan/menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya;
 - b. Melakukan perbuatan/tindakan yang dapat menimbulkan kerugian baik secara materi maupun non materi kepada yayasan/sekolah;
 - c. Lalai atau menolak melaksanakan perintah yang wajar dan layak dari atasan;
5. Bahwa Penggugat merasa tidak pernah melakukan segala hal yang dituduhkan oleh Tergugat dalam Surat Peringatan III tersebut, karena pertimbangan serta kewenangan untuk menghentikan dan tidak memperpanjang kontrak karyawan atas nama Satriyo Herlambang adalah kewenangan manajemen dan bukan karena rekomendasi apalagi keputusan dari Penggugat sendiri, selain itu Penggugat pula merasa tidak pernah menerima Surat Peringatan I dan II sebagaimana mestinya, sehingga atas terbitnya Surat Peringatan III yang tidak sesuai prosedur tersebut Penggugat menolak untuk menerima dan tandatangan, sehingga surat tersebut diambil kembali oleh ibu Dewi Diana Lukitasari;
6. Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 April 2013 Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/HRD/SGIA/IV/2014 tanggal 22 April 2013 dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran:

Halaman 2 dari 22 hal. Put. Nomor 610 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- a. Tidak melaksanakan/menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya;
- b. Melakukan perbuatan/tindakan yang dapat menimbulkan kerugian baik secara materi maupun non materi kepada yayasan/sekolah;
- c. Lalai atau menolak melaksanakan perintah yang wajar dan layak dari atasan;

Bahwa di dalam surat pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut pula diberitahukan tentang rincian pesangon yang akan diberikan kepada Penggugat sebesar total Rp117.962.857,00 (seratus tujuh belas juta sembilan ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah), dan uang senilai tersebut belakangan diketahui telah ditransfer oleh Tergugat ke rekening milik Penggugat yang biasa dipergunakan untuk penerimaan gaji bulanan;

7. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja serta pengiriman pesangon secara sepihak tersebut Penggugat merasa tidak terima sehingga telah menyampaikan keberatan secara langsung (lisan) serta menolak pengiriman uang yang dilakukan secara sepihak tersebut secara tertulis kepada Tergugat berdasarkan Surat Nomor 8 Mei 2014 yang ditembuskan ke Disnaker Kota Batam;
8. Bahwa selanjutnya Penggugat dilarang untuk kembali bekerja dan dihalang-halangi oleh *security* yayasan/sekolah atas perintah Tergugat sehingga Penggugat mengadukan permasalahan tersebut ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan dilakukan mediasi sehingga terbit Anjuran Nomor 23 Juli 2014 dengan Nomor B.1785 TK-4/VII/2014 tanggal 23 Juli 2014, yang pada intinya menganjurkan: Agar pengusaha Yayasan Clarissa International mempekerjakan kembali Penggugat dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan membayarkan upah selama Penggugat tidak dipekerjakan;
Akan tetapi anjuran tersebut tidak diindahkan oleh pihak Tergugat, bahkan pada saat mediasi perwakilan Tergugat secara langsung menyatakan bahwa tidak mungkin yayasan dapat mempekerjakan Penggugat kembali;
9. Bahwa tindakan Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah tidak berdasarkan alasan yang patut, hal tersebut sebagaimana pula dijelaskan dalam Surat Anjuran Disnaker Kota Batam Nomor B.1785 TK-4/VII/2014 tanggal 23 Juli 2014 yang menerangkan bahwa mediator telah melakukan klarifikasi langsung kepada pihak pengusaha (Tergugat) namun pengusaha tidak dapat membuktikan



kesalahan karyawan sehingga mediator menyimpulkan bahwa Tergugat tidak memiliki alasan yang patut dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

10. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memiliki alasan yang patut untuk dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja, sedangkan pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa didahului adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat adalah tidak dibenarkan menurut hukum;

Bahwa oleh karena Penggugat pada saat hadir ke tempat kerja dengan maksud untuk tetap bekerja namun ternyata dihalang-halangi dan dilarang masuk ke lokasi kerja oleh *security* atas perintah Tergugat, maka Tergugat wajib untuk tetap membayar gaji Penggugat selama proses sengketa berlangsung sebelum adanya penetapan pemutusan hubungan kerja yang telah berkekuatan hukum tetap;

11. Bahwa pada dasarnya Penggugat masih ingin bekerja kembali pada yayasan/sekolah Tergugat, akan tetapi perwakilan Tergugat dalam mediasi dengan tegas menyatakan tidak mungkin mempekerjakan Penggugat kembali sehingga Tergugat menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai satu-satunya jalan penyelesaian yang final;

Atas dasar alasan tersebut maka apabila Majelis Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan uraian fakta dalam posita gugatan ini, maka mohon kiranya Tergugat diwajibkan untuk membayar pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan membayar upah/gaji Penggugat selama dalam proses persidangan sebelum adanya putusan *a quo*;

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

Primer :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat adalah sebagai karyawan permanen pada Yayasan/Sekolah Tergugat sejak tanggal 18 Mei 2004;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/HRD/SGIA/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

IV/2014 tanggal 22 April 2013 terhadap Penggugat tidak sesuai prosedur dan tidak didasari alasan yang patut sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (1), (2) dan (3) *juncto* Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja;

4. Menghukum Tergugat membayar gaji Penggugat selama dalam masa perselisihan/persidangan sebesar Rp8.040.610,00 (delapan juta empat puluh ribu enam ratus sepuluh rupiah) setiap bulan terhitung sejak bulan Mei 2014 hingga adanya putusan/penetapan pemutusan hubungan kerja yang telah berkekuatan hukum tetap;
5. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat kembali dalam status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/permanen) sesuai dengan jabatannya, atau apabila karena alasan apapun pemutusan hubungan kerja ditetapkan maka mohon besarnya nilai uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi Penggugat nilainya ditetapkan sebesar Rp245.008.871,00 (dua ratus empat puluh lima juta delapan ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah) berdasarkan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon : 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2)
: 2 x (9 x Rp8.040.610,00)
: Rp144.730.980,00
 - Uang penghargaan masa kerja : 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (3)
: 2 x (4 x Rp8.040.610,00)
: Rp64.324.880,00
 - Uang penggantian hak:
 - Cuti yang belum diambil : 12 x (Rp8.040.610,00/21)
: Rp4.594.632,00
 - Penggantian perumahan & pengobatan : 15% x (Rp144.730.980,00 + Rp64.324.880,00)
: Rp31.358.379,00
 - Uang penggantian hak : Rp35.953.011,00
6. Menyatakan Tergugat telah membayar sebagian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp117.962.857,00 (seratus tujuh belas juta sembilan ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah);
7. Menghukum Tergugat membayar sisa pesangon, penghargaan masa kerja

Halaman 5 dari 22 hal. Put. Nomor 610 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dan penggantian hak kepada Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja ditetapkan dengan alasan apapun sebesar Rp127.046.014,00 (seratus dua puluh tujuh juta empat puluh enam ribu empat belas rupiah) secara tunai dan seketika;

8. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat;

Subsider:

Mohon putusan seadil-adilnya;

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

- I. Tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas;
 1. Bahwa di awal gugatan Penggugat menyebutkan bahwa gugatan ini adalah gugatan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (vide halaman 1 gugatan Penggugat);
 2. Bahwa selanjutnya di dalam *fundamentum petendi* gugatannya, Penggugat menyebutkan hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang tentu saja berbeda esensinya dengan perselisihan hak. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
 3. Bahwa sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, maka telah terjadi ketidaksinkronan di dalam gugatan Penggugat dan berujung pada ketidakjelasan, yang mana tentu saja mengakibatkan gugatan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima. Ketidaksinkronan ini timbul karena Penggugat tidak memberikan uraian lengkap fakta-fakta berdasarkan pada pilihan perselisihan hubungan industrial yang dipilih oleh Penggugat sendiri, yaitu perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Pada faktanya, uraian *fundamentum petendi* tidak menyebutkan hal-hal terkait dengan perselisihan hak tersebut;
 4. Bahwa ketidakjelasan lain tampak di dalam petitum kedua Penggugat yang menyebutkan: "Menyatakan status hubungan kerja Penggugat adalah sebagai karyawan permanen pada yayasan/sekolah Tergugat sejak tanggal



18 Mei 2004". Hal ini merupakan petitum yang tidak jelas, karena sebagaimana disebutkan oleh Penggugat dalam *fundamentum petendi* poin 1 bahwa Penggugat bekerja di Yayasan Tergugat sejak tanggal 18 Mei 2004. Jadi untuk apalagi Penggugat meminta petitum yang sudah dijawab sendiri oleh Penggugat?;

5. Bahwa di dalam petitum ketiga dalam gugatan perkara *a quo*, Penggugat juga meminta untuk dinyatakan pemutusan hubungan kerja tidak berdasar ketentuan Pasal 161 ayat (1), (2) dan (3) *juncto* Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Telah jelas termaktub di dalam petitum tersebut bahwa Penggugat menyebutkan dasar hukum Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang tidak pernah ada *fundamentum petendinya*. Hal ini mengakibatkan petitum tidak berdasar fakta posita, sehingganya menjadikan gugatan tidak jelas;
6. Bahwa selain ketidakjelasan di atas, Penggugat telah menyampaikan ketidakjelasan di dalam petitum kelimanya dengan menyebutkan: "Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat kembali dalam status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/permanen) sesuai dengan jabatannya, atau apabila karena alasan apapun pemutusan hubungan kerja ditetapkan maka mohon besarnya nilai uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi Penggugat nilainya ditetapkan sebesar Rp245.008.871,00 (dua ratus empat puluh lima juta delapan ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah) berdasarkan perincian sebagai berikut:";

Di dalam petitum tersebut Penggugat telah menyebutkan sebuah petitum alternatif. Secara doktrin hukum, petitum yang berbentuk alternatif sepatutnya dapat berwujud petitum primair dan subsidair yang sama-sama dirinci atau petitum primair dirinci diikuti dengan petitum subsidair berbentuk *compositur (ex aequo et bono)*. Dalam gugatan perkara *a quo*, petitum Penggugat berbentuk petitum primair yang dirinci dan petitum subsidair dengan *ex aequo et bono*. Sedangkan petitum kelima ini berada dalam satu bagian, yaitu bagian petitum primair, tetapi menuntut sesuatu hal yang bersifat alternatif di bagian primair. Tentu saja pemasangan petitum semacam ini tidak sesuai dengan doktrin hukum yang dianut di Indonesia. Ditambahkan lagi *fundamentum petendi* poin 11 gugatan Penggugat mengarahkan pada tuntutan ditetapkan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat. Oleh karenanya patut melengkapi ketidakjelasan gugatan perkara *a quo*;



Selain itu, di dalam petitum yang sama, juga disebutkan nilai Rp245.008.871,00 (dua ratus empat puluh lima juta delapan ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah) tanpa ada *fundamentum petendi* yang melandasi petitum tersebut. Satu-satunya *fundamentum petendi* yang terkait dengan permintaan Penggugat mengenai pesangon adalah poin 11 yang khususnya menyebutkan “..... maka mohon kiranya Tergugat diwajibkan untuk membayar pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.....”. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berisi mengenai kemungkinan-kemungkinan uang pesangon yang dapat diterima jika memenuhi kondisi tertentu dan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berisi mengenai kemungkinan-kemungkinan uang penghargaan masa kerja yang dapat diterima jika memenuhi kondisi tertentu. Sedangkan di dalam petitum kelimanya, Penggugat mengurai uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}8.040.610,00 = \text{Rp}144.730.980,00$ dan mengurai uang penghargaan masa kerja $2 \times 4 \times \text{Rp}8.040.610,00 = \text{Rp}64.324.880,00$ serta mengurai uang penggantian hak berupa cuti yang belum diambil $12 \times \text{Rp}8.040.610,00/21 = \text{Rp}4.594.632,00$, penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times (\text{Rp}144.730.980,00 + \text{Rp}64.324.880,00) = \text{Rp}31.358.379,00$. Kesemua uraian ini tidak pernah ada disebutkan di dalam *fundamentum petendinya*, terutama berkaitan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu uang penggantian hak. Dengan demikian, dasar-dasar hukum dan fakta di dalam posita sebagai dasar gugatan (*fundamentum petendi*) dan juga tidak sinkronnya antara fakta dalam posita dan tuntutan di dalam petitum, membuat gugatan ini menjadi *obscuur libel*. Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 67 K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 yang menyatakan : “petitum yang tidak sejalan dengan dalil gugatan mengandung cacat *obscuur libel*, oleh karena itu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima”. Selain itu, Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 616 K/Sip/1973 tanggal 5 Juni 1975 dengan tegas menyebutkan : “karena gugatan tidak memberikan dasar dan alasan dalam arti gugatan tidak menjelaskan berapa hasil sawah tersebut sehingga ia menuntut hasil sebanyak yang tersebut dalam petitum, dianggap sebagai gugatan yang tidak jelas dasar hukumnya”;

7. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan gugatan ini



tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) oleh karena alasan ketidaksinkronan dan ketidakjelasan dalam gugatannya karena gugatan mengandung cacat formil berupa *obscuur libel*;

- II. Tentang gugatan Penggugat telah daluwarsa;
1. Bahwa mengingat *fundamentum petendi* dan petitum Penggugat dalam gugatannya sebagaimana disebutkan di atas, maka menjadikan jenis perselisihan di dalam perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan tidak ada arah perselisihan hak;
 2. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai batas waktu daluwarsa yaitu 1 tahun sejak permasalahan tersebut muncul, sebagaimana diatur di dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini juga diperkuat dengan ketentuan Pasal 1603 t Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang menyatakan "Tiap hak untuk menuntut berdasarkan kedua pasal yang lalu, batal setelah lewat waktunya satu tahun". Yang dimaksud dengan kedua pasal yang lalu adalah Pasal 1603 s dan Pasal 1603 s bis Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang keduanya mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja;
 3. Bahwa jika membaca gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, berdasarkan *fundamentum petendi* poin 6 gugatannya, Penggugat mendalihkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja terjadi pada tanggal 22 April 2013. Sehingga dapat disimpulkan dari pernyataan Penggugat itu sendiri bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat pertama kalinya muncul adalah pada tanggal 22 April 2013 tersebut. Dan untuk menghitung masa daluwarsanya, maka Penggugat semestinya dapat menggugat sampai dengan batas tanggal 21 April 2014. Jika melihat pada tanggal gugatan perkara *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, maka tanggal pendaftaran adalah tanggal 4 September 2014. Hal ini berarti gugatan ini disampaikan lewat dari waktunya. Sehingga patut apabila gugatan perkara *a quo* disebut telah melampaui batas daluwarsanya;
 4. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan gugatan ini tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) oleh karena alasan daluwarsa;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Tpg. tanggal 14 Januari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp245.008.871,00 (dua ratus empat puluh lima juta delapan ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah);
- Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah proses sebesar Rp48.243.660,00 (empat puluh delapan juta dua ratus empat puluh tiga ribu enam ratus enam puluh rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp221.000,00 (dua ratus dua puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 14 Januari 2015 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Januari 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Januari 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 4/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Tpg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 10 Februari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 Agustus 2015 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 26 Agustus 2015;

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;

Halaman 10 dari 22 hal. Put. Nomor 610 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

- I. Kekeliruan penerapan hukum yang pertama oleh *Judex Facti*;
 1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 22-23) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:
“Menimbang, bahwa tentang eksepsi gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas, Penggugat yang dengan tegas menjelaskan bahwa gugatan yang diajukan dalam perkara ini berupa gugatan sengketa hak dan pemutusan hubungan kerja, mengenai hal tersebut menurut Majelis Hakim tidaklah menjadikan gugatan Penggugat menjadi kabur, mengingat tuntutan tersebut diajukan dengan berdasarkan pada alasan gugatan diajukan.....”;
 2. Bahwa *Judex Facti* telah tidak mempertimbangkan eksepsi Pemohon Kasasi tersebut secara menyeluruh, karena yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti* hanyalah satu poin dalam satu bagian eksepsi tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas, sebagaimana juga dinyatakan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangannya. Dengan tidak mempertimbangkan keseluruhan eksepsi dari apa yang seharusnya, *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum, terutama ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 dan penerapan asas *audi et alteram partem*. Sepatutnya, *Judex Facti* juga mempertimbangkan seluruh dalil eksepsi yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi, dan tidak hanya mengenai satu poin eksepsi saja;
 3. Bahwa untuk memperjelas permasalahan ini, maka Pemohon Kasasi perlu menyampaikan kembali poin-poin dalam eksepsi yang diajukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:
 - A. Tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas;
Di dalam eksepsi ini, Pemohon Kasasi dalam jawabannya telah menyampaikan ketidakjelasan gugatan oleh karena beberapa hal:
 - i. Ketidakjelasan gugatan yang pertama adalah karena tidak sinkronnya judul gugatan dengan isi dari gugatan, dimana Termohon Kasasi dalam gugatannya memberi judul “perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja”, sedangkan di dalam gugatannya hanya berisi mengenai perselisihan hubungan kerja saja;
 - ii. Ketidakjelasan gugatan yang kedua adalah karena petitum kedua



Termohon Kasasi dalam gugatannya yang menyatakan mengenai status hubungan kerjanya adalah sebagai karyawan permanen sejak tanggal 18 Mei 2004, sedangkan dalam faktanya Termohon Kasasi telah menjadi karyawan permanen di yayasan/sekolah Pemohon Kasasi;

- iii. Ketidakjelasan gugatan yang ketiga adalah karena Termohon Kasasi menyampaikan petitum ketiga untuk dinyatakan pemutusan hubungan kerja tidak berdasar ketentuan Pasal 161 ayat (1), (2), dan (3) *juncto* Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana untuk ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada *fundamentum petendinya*;
- iv. Ketidakjelasan gugatan yang keempat adalah karena Termohon Kasasi meminta dalam petitum kelima gugatannya sebuah petitum alternatif di dalam petitum primair, sedangkan menurut teori penyusunan gugatan, petitum tersebut secara alternatif hanya ada terbagi petitum primair dan subsidair saja;
- v. Ketidakjelasan gugatan yang kelima adalah karena Termohon Kasasi meminta dalam petitum kelima gugatannya suatu nilai Rp245.008.871,00 tanpa ada perincian maupun *fundamentum petendi* yang melandasi petitum tersebut;

B. Tentang gugatan Penggugat telah daluwarsa;

Di dalam eksepsi ini, Pemohon Kasasi mempermasalahkan tanggal yang didalilkan oleh Termohon Kasasi bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja terjadi pada tanggal 22 April 2013, sehingga membuat gugatan ini menjadi daluwarsa;

4. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, Pemohon Kasasi perlu tegaskan kembali bahwa yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti* terhadap eksepsi di atas hanyalah bagian tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas poin i dan tentang gugatan Penggugat telah daluwarsa. Artinya di bagian A di atas, *Judex Facti* hanya mempertimbangkan dan mengadili satu poin saja dari lima poin;
5. Bahwa berdasarkan hal di atas, seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 3534 K/Sip/1984 dimana gugatan dianggap *obscuur libel* karena dalil gugatan kacau dan kabur, bahkan kontradiktif. Dalam perkara ini pengadilan tidak menyelesaikan materi pokok perkara, karena gugatan yang diajukan mengandung cacat formil, dalam bentuk *obscuur libel*, yang



mengakibatkan pengadilan tidak mungkin menyelesaikan tentang kasus itu;

6. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, telah terurai bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, karena membuat kesimpulan berupa “.....dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak”. Sebagaimana uraian di atas, *Judex Facti* tidak cukup dan tidak berdasar dengan menyimpulkan “eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum”, sedangkan terhadap eksepsi tersebut terdapat hubungan erat dengan gugatan dan pokok perkara *a quo*. Jadi tidak secara serta merta kemudian *Judex Facti* dapat menyimpulkan demikian, sedangkan *Judex Facti* tidak mempertimbangkan keseluruhan dari eksepsi yang disampaikan. Demikian telah jelas, *Judex Facti* melanggar ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang menyatakan “Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili” dan penerapan asas *audi et alteram partem*. Dalam hal ini *Judex Facti* telah memberikan kesimpulan yang sesat tanpa adanya dasar dan alasan yang kuat dan terkait untuk itu, sehingganya terhadap pertimbangan seperti ini tentu akan mempengaruhi hasil akhir putusan nantinya;

II. Kekeliruan penerapan hukum yang kedua oleh *Judex Facti*;

1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 24) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:

“Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan bahwa gaji Penggugat sebesar Rp8.040.610,00 (delapan juta empat puluh ribu enam ratus sepuluh rupiah) per bulan, dan dalam jawabannya Tergugat menyatakan bahwa gaji Penggugat sebesar Rp7.600.000,00 (tujuh juta enam ratus ribu rupiah) per bulan, pernyataan Penggugat tentang gaji tersebut dikuatkan dengan bukti P-6 berupa slip gaji Penggugat pada bulan Maret 2014, dan di dalam replik Penggugat menyatakan bahwa kewajiban membayar iuran Jamsostek atas Penggugat sebesar Rp440.610,00 (empat ratus empat puluh ribu enam ratus sepuluh rupiah) adalah kewajiban Tergugat untuk membayarkan ke PT Jamsostek, sedangkan pernyataan Tergugat tidak dibuktikan”;

“Menimbang, bahwa setelah memperhatikan pertimbangan-pertimbangan



tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gaji atau upah Penggugat sebesar Rp8.040.610,00 (delapan juta empat puluh ribu enam ratus sepuluh rupiah) per bulan”;

2. Bahwa *Judex Facti* di dalam menyimpulkan “nilai gaji Rp8.040.610,00” tidak didasarkan pada alat bukti yang semestinya. Selama dalam persidangan, alat bukti P-6 yang dijadikan dasar nilai tersebut adalah alat bukti fotokopi yang tidak dapat ditunjukkan aslinya dihadapan persidangan. Dan terhadap alat bukti tersebut, *Judex Facti* telah menariknya sebagai dasar kesimpulan suatu nilai Rp8.040.610,00 tanpa disandingkan dengan alat bukti yang lain. Dalam hal ini *Judex Facti* telah melanggar hukum pembuktian yang berlaku di Indonesia yaitu:
 - *Judex Facti* telah membuat kesimpulan dari alat bukti fotokopi yang tidak ada aslinya. Tentu saja *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1888 Kitab Undang Undang Hukum Perdata atau Pasal 301 R.Bg. yang menyatakan bahwa: “Kekuatan pembuktian suatu bukti tulisan adalah pada akta aslinya”, maka bukti-bukti fotokopi tersebut seharusnya tidak dapat diakui sebagai bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian dalam persidangan perkara *a quo*. Terhadap hal ini pun *Judex Facti* telah melanggar prinsip yang ada di dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 701 K/Sip/1974 yang menyatakan: “Karena *Judex Facti* mendasarkan keputusannya atas surat-surat bukti yang terdiri dari fotokopi yang tidak secara sah dinyatakan sesuai dengan aslinya, sedang terdapat di antaranya yang penting-penting, yang secara substansial masih dipertengkarkan oleh kedua belah pihak, *Judex Facti* sebenarnya telah memutuskan perkara ini berdasarkan bukti-bukti yang tidak sah” dan juga didukung oleh Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 3609 K/Pdt/1985;
 - *Judex Facti* telah membuat kesimpulan dari 1 alat bukti saja. Prinsip dalam hukum pembuktian telah mengatur bahwa setiap dalil yang dianggap dapat dibuktikan adalah dalil yang didasarkan pada alat bukti yang sah dengan memenuhi syarat materiil dan formilnya. Faktanya *Judex Facti* membuat kesimpulan nilai Rp8.040.610,00 hanya dengan 1 alat bukti, yaitu bukti P-6 yang notabene adalah bukti fotokopi tanpa dapat ditunjukkan aslinya. Dan terhadap nilai Rp8.040.610,00 tersebut, Pemohon Kasasi telah menyangkalnya di dalam jawaban Pemohon Kasasi. Dengan demikian *Judex Facti*



telah melanggar hukum pembuktian dimaksud dan telah melanggar prinsip yang dianut di dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 167 K/Sip/1959 yang menyatakan: "alat bukti yang diajukan tidak mencapai batas minimal atas alasan, meskipun surat bukti akta pinjaman diakui tandatangannya oleh Tergugat, namun isi mengenai jumlah uang disangkal Tergugat, maka alat bukti tersebut hanya berkualitas sebagai permulaan pembuktian tertulis (*begin van bewijs bij geschrifte*)"; Menurut Yahya Harahap, dalam hal bukti yang ada baru bersifat bukti permulaan masih diperlukan penambahan dengan salah satu alat bukti yang lain, agar dapat mencapai batas minimal pembuktian;

3. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, terutama berkaitan dengan pemahaman ketentuan Pasal 1888 Kitab Undang Undang Hukum Perdata atau Pasal 301 R.Bg. dan prinsip yang dianut di dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 167 K/Sip/1959;

III. Kekeliruan penerapan hukum yang ketiga oleh *Judex Facti*;

1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 26) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:

"Menimbang, bahwa alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak ada kaitannya secara tegas dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pada alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak disebutkan melanggar perjanjian kerja dan atau melanggar peraturan perusahaan, dan juga bahwa Penggugat belum pernah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, sehingga tidak bisa dikaitkan dengan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003";

2. Bahwa *Judex Facti* telah melakukan 2 kesalahan dalam menerapkan hukumnya dengan mempertimbangkan demikian, yang mana diurai sebagai berikut:
 - i. Kesalahan yang pertama, adalah ketika *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja tidak disebutkan melanggar perjanjian kerja dan atau melanggar peraturan perusahaan. *Judex Facti* telah tidak cermat dengan mempertimbangkan demikian, karena faktanya Pemohon Kasasi telah menyampaikan perbuatan-perbuatan yang dilanggar oleh



Termohon Kasasi di dalam surat pemutusan hubungan kerja (bukti P-1), yaitu: (a) tidak melaksanakan/menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya; (b) melakukan perbuatan/tindakan yang dapat menimbulkan kerugian baik secara materi maupun non materi kepada Yayasan/Sekolah; (c) lalai atau menolak melaksanakan perintah yang wajar dan layak dari atasannya. Di dalam bukti tersebut juga disampaikan kondisi dimana sebelum adanya surat pemutusan hubungan kerja tersebut terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang telah diberikan Surat Peringatan Tingkat III tanggal 11 November 2013 (bukti T-2), hal mana secara logika tentu saja terkait dengan pelaksanaan hubungan kerja yang telah diikat dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan. Lagi pula di dalam persidangan perkara *a quo*, Pemohon Kasasi telah membuktikan bahwa perbuatan-perbuatan tersebut yang tercantum di dalam surat pemutusan hubungan kerja adalah pelanggaran yang ada di dalam peraturan perusahaan (vide bukti T-6 dan bukti T-8). Yangmana pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi telah dibuktikan dengan bukti T-11, bukti T-12, bukti T-13, bukti T-14, bukti T-15, dan bukti T-16. Lagi-lagi *Judex Facti* telah melanggar asas *audi et alteram partem*, dengan tidak melihat secara cermat bukti-bukti yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi dalam persidangan perkara *a quo*, dan hanya memperhatikan bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi;

- ii. Kesalahan yang kedua, adalah ketika *Judex Facti* mempertimbangkan "...dan juga bahwa Penggugat belum pernah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, sehingga tidak bisa dikaitkan dengan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003". Dalam hal ini *Judex Facti* telah lupa membaca penjelasan secara keseluruhan dari Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana dalam penjelasan ayat (2) paragraf pertamanya disebutkan: "Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama". Hal ini berarti bahwa surat peringatan tersebut dapat dilakukan dengan cara berurutan ataupun tidak berurutan selama diatur di dalam



perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Fakta persidangan membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah menyampaikan peraturan perusahaan (bukti T-6 dan bukti T-8) yang mana mengatur mengenai klasifikasi pelanggaran yang dapat dikenakan surat peringatan pertama, klasifikasi pelanggaran yang dapat dikenakan surat peringatan kedua dan klasifikasi pelanggaran yang dapat dikenakan surat peringatan ketiga. Dengan demikian, *Judex Facti* telah melampaui pemahaman yang diberikan oleh undang-undang, khususnya ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara keseluruhan. Selain itu, *Judex Facti* mengabaikan untuk mempertimbangkan bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, demikian *Judex Facti* terkategori juga melanggar asas *audi et alteram partem*;

3. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, terutama berkaitan dengan pemahaman ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara keseluruhan dan penerapan asas *audi elteram partem*;

IV. Kekeliruan penerapan hukum yang keempat oleh *Judex Facti*;

1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 28) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:

“Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi adalah jalan keluar terbaik, maka Majelis Hakim menetapkan uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp245.008.871,00 (dua ratus empat puluh lima juta delapan ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah); dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon	= 2 x (9 x Rp8.040.610,00)
	= Rp144.730.980,00
Uang penghargaan masa kerja	= 2 x (4 x Rp8.040.610,00)
	= Rp64.324.880,00
Uang penggantian hak	=
Cuti yang belum diambil	= 12x (Rp8.040.610,00/21)
	= Rp4.594.632,00
Penggantian perumahan & pengobatan=	
	= 15%x (Rp144.730.980,00+
	Rp64.324.880,00)



= Rp31.358.379,00

Uang penggantian hak = Rp35.953.011,00

2. Bahwa terkait dengan perhitungan pesangon di atas, *Judex Facti* telah keliru dalam menerapkan hukumnya, yaitu :

- i. Keliru dalam menentukan nilai gaji per bulannya adalah Rp8.040.610,00 sebagai acuan perhitungan pesangon tersebut. Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menentukan gaji Termohon Kasasi senilai Rp8.040.610,00 yang seharusnya Rp7.600.000,00 per bulan. Sebagaimana juga diuraikan Termohon Kasasi dalam gugatannya, bahwa nilai Rp8.040.610,00 adalah berasal dari gaji per bulan senilai Rp7.600.000,00 ditambah dengan iuran Jamsostek senilai Rp440.610,00. Sedangkan di dalam ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah jelas disebutkan: "Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang ditunda, terdiri atas: a. upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh". Artinya, dalam hal ini iuran Jamsostek tidak semestinya dimasukkan sebagai bagian dari komponen perhitungan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, karena iuran Jamsostek bukanlah komponen upah/gaji, baik berupa upah/gaji pokok maupun tunjangan tetap. Padahal telah dipaparkan di dalam bukti P-1 bahwa yang menjadi komponen gaji dari Termohon Kasasi dalam hal ini adalah gaji pokok senilai Rp5.600.000,00, tunjangan tetap senilai Rp750.000,00 dan tunjangan jabatan senilai Rp1.250.000,00. Dengan demikian, *Judex Facti* juga telah melanggar ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menggunakan komponen di luar komponen upah sebagai perhitungan kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- ii. Keliru dalam menentukan nilai uang penghargaan masa kerja yang dikalikan 2 (dua);



Dalam perhitungan uang penghargaan masa kerja, *Judex Facti* hanya mengcopy paste dari tuntutan Termohon Kasasi tanpa melakukan pemeriksaan secara saksama terlebih dahulu, apakah permintaan tersebut adalah tepat atau tidak. Nyatanya justru *Judex Facti* menghitung uang penghargaan masa kerja dengan perhitungan 2 (dua) kali dari yang sepatutnya, dengan nilai: $2 \times (4 \times \text{Rp}8.040.610,00) = \text{Rp}64.324.880,00$. *Judex Facti* telah keliru dalam melakukan perhitungan demikian, karena tidak ada landasan hukum yang dapat membenarkan perhitungan dua kali untuk uang penghargaan masa kerja. Apabila melihat sejarah hukumnya, perhitungan kompensasi uang penghargaan masa kerja dalam kondisi *a quo* dapat dilihat di dalam ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-150/MEN/2000 yang menyatakan: "Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain". Jelas secara legal-historisnya pun tidak ada ketentuan yang menyebutkan mengenai kompensasi uang penghargaan masa kerja yang dapat dikalikan dua. Dengan demikian, *Judex Facti* telah membuat suatu perhitungan tanpa adanya dasar hukum yang melandasinya, sehingga ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah nyata-nyata dilanggar oleh *Judex Facti*;

3. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya terkait dengan pemahaman ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

V. Kekeliruan penerapan hukum yang kelima oleh *Judex Facti*;

1. Bahwa *Judex Facti* telah sama sekali mengabaikan petitum dari Termohon Kasasi khususnya terkait dengan petitum keenam dan petitum ketujuh gugatan Termohon Kasasi, yaitu:

Petitum keenam:

"Menyatakan Tergugat telah membayar sebagian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Penggugat



sebesar Rp117.962.857,00 (seratus tujuh belas juta sembilan ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah)”;

Petitim ketujuh:

“Menghukum Tergugat membayar sisa pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja ditetapkan dengan alasan apapun sebesar Rp127.046.014,00 (seratus dua puluh tujuh juta empat puluh enam ribu empat belas rupiah) secara tunai dengan seketika”;

2. Bahwa terkait dengan kedua petitum di atas, Pemohon Kasasi telah menyampaikan bukti bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan pembayaran kepada Termohon Kasasi sebesar Rp117.962.857,00 (seratus tujuh belas juta sembilan ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah) sebagai kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana tertuang di dalam surat pemutusan hubungan kerja (bukti P-1) dan bukti transfer ke rekening Termohon Kasasi (bukti T-9) serta bukti pemotongan pajak penghasilan atas nama Termohon Kasasi (bukti T-10). Jelas bahwa Termohon Kasasi sendiri telah mengakui menerima adanya uang sejumlah Rp117.962.857,00 maka memunculkan petitum keenam, akan tetapi *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan fakta ini, dan hal ini sangat merugikan kepentingan Pemohon Kasasi sebagai pencari keadilan. Karena dengan amar putusan bahwa Pemohon Kasasi harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp245.008.871,00, maka Pemohon Kasasi diharuskan membayar sejumlah tersebut, tanpa melihat fakta adanya pembayaran sejumlah uang sebagai bagian dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp117.962.857,00;
3. Bahwa fakta di atas membuktikan bahwa *Judex Facti* sebagai pemutus tidak mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak secara adil, sehingga *Judex Facti* melanggar asas *audi et alteram partem*. Putusan demikian juga membuktikan bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memahami, mempertimbangkan dan mengadili perkara *a quo*, sehingga mengakibatkan kerugian bagi Pemohon Kasasi;

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

- Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat



dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 Februari 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Agustus 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

- Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa adanya surat peringatan sebelumnya adalah tidak sah, maka tepat dan adil menghukum Tergugat membayar pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi YAYASAN CLARISSA INTERNATIONAL SEKOLAH GLOBAL INDO-ASIA tersebut harus ditolak;

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 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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **YAYASAN CLARISSA INTERNATIONAL SEKOLAH GLOBAL INDO-ASIA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Rabu tanggal 21 Juni 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginajari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

N.L. Perginajari A.R., S.H., M.Hum.

MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 22 dari 22 hal. Put. Nomor 610 K/Pdt.Sus-PHI/2017